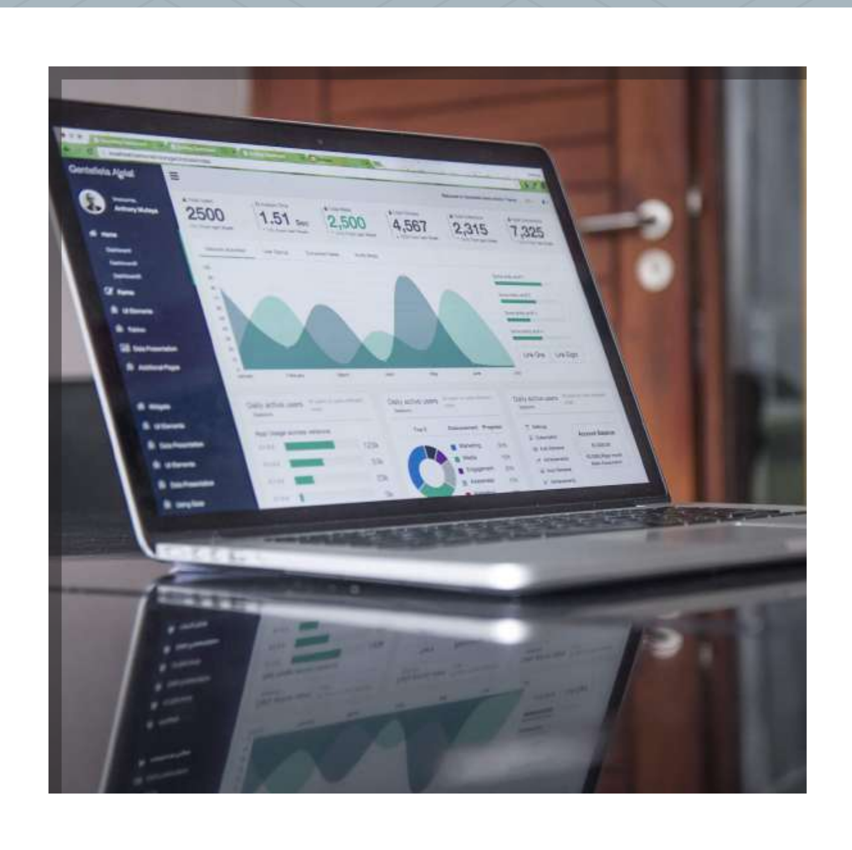
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL E IMPACTO SOCIAL.
ADMINISTRANDO DIVERSAS APROXIMACIONES PARA EL DESARROLLO

TOMO I

Juan Mejía Trejo
Carlos Omar Aguilar Navarro
Coordinadores



INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL E IMPACTO SOCIAL.
ADMINISTRANDO DIVERSAS APROXIMACIONES PARA EL DESARROLLO



INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL E IMPACTO SOCIAL.
ADMINISTRANDO DIVERSAS APROXIMACIONES PARA EL DESARROLLO

Juan Mejía Trejo
Carlos Omar Aguilar Navarro



INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL E IMPACTO SOCIAL. ADMINISTRANDO DIVERSAS APROXIMACIONES PARA EL DESARROLLO

Créditos institucionales

Dra.María Elena Álvarez Buylla
Directora General del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Dr. Juan Mejía Trejo
Coordinador del Doctorado en Ciencias de la Administración
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA)
Universidad de Guadalajara (UdeG)

Dra. Eugenia del Carmen Lugo Cervantes
Directora del Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco A.C.
(CIATEJ)

Dr. Carlos Omar Aguilar Navarro
Responsable del área de Propiedad Intelectual en la Coordinación Jurídica de Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco A.C.
(CIATEJ)

Primera edición, Febrero 2020

Av. Normalistas 800, Colinas de la Normal 44270
Guadalajara, Jalisco, México
caguilar@ciatej.mx
(01-33)3345 5200 ext. 2202

ISBN: 978-607-98782-8-3
https://doi.org/10.55965/abib.9786079878283.2020b
Diseño de Portada y Maquetación
Abraham Romero Torres

Prometeo Editores S.A. de C.V.
C. Libertad 1457, Col. Americana
C.P. 44160, Guadalajara, Jalisco

Impreso y hecho en México
Printed and made in Mexico

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

La presente obra, *Innovación organizacional e impacto social. Administrando diversas aproximaciones para el desarrollo,* pretende reunir una serie de ensayos elaborados por los estudiantes del Doctorado de Ciencias de la Administración (DCA) del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara (UdeG), basados en lo aprendido en la asignatura de Teoría de las Organizaciones.

Dichos ensayos, se orientan en principio a realizar un ejercicio de disertación que refuerce ya sea la argumentación de su tesis en la parte metodológica o bien, sea una contribución a la materia.

Para ambos casos se resalta la pertinencia de su redacción a partir de la introducción para desarrollar los conceptos y/o modelos que justifican la base de los puntos antagónicos a tratar siendo la base para realizar la discusión que permite aclarar la contribución esperada.

Finalmente, se exponen los puntos de conclusión esenciales que sirvan al lector y al expositor, para estudios posteriores. El mérito de lo anterior es la de acercar el punto de vista de cada uno de los autores al contexto social que ha sido rescatado en los últimos años en diversos foros en los que interviene la quíntuple hélice.

Es así, que esta obra se desglosa en diez ensayos, donde la primera obra: *El marxismo como base de la economía china* hace la reflexión de cómo el régimen económico de una sociedad, define el conocimiento social de todo hombre, sus creencias, filosofías, políticas, religión y las instituciones políticas las cuales se construyen sobre la base económica.

La segunda: *Análisis comparativo de las teorías de innovación disruptiva y organizaciones exponenciales*, aborda los conceptos que

impulsan a la innovación a crear nuevos tipos de organizaciones y cómo éstas deben ser aprovechadas.

La tercer aportación: *Adopción de la tecnología blockchain como factor de innovación en la gestión de las cadenas de suministro* muestra como la influencia de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC) tienen una mayor presencia en la logística a través del blockchain y su impacto industrial.

En el cuarto apartado: *La ciudadanía como factor clave para la organización y la responsabilidad social empresarial* nos muestra como ésta última ha trascendido el campo empresarial, al considerar a los empleados base de la organización, hasta su impacto en el entorno social como la ciudadanía.

En el quinto ensayo: *Cooperación empresarial para la conservación de los sistemas socio-ambientales* resalta cómo la cooperación empresarial ha venido a establecer distintos enfoques teóricos argumentando que la misma es considerada como una estrategia o acción a través de las cuales se puede obtener la conservación de los sistemas socio-ambientales tomando en cuenta la aplicabilidad de las teorías organizacionales.

La sexta obra: *La innovación como factor de consolidación de las PyMEs,* muestra que evitar la muerte prematura de las PyMes se logra con la innovación.

La séptima contribución: *La tecnología y el impacto social: hacia el paradigma convergente del conocimiento* parte del planteamiento de la interrogante ¿es necesario un nuevo paradigma para considerar el impacto social de las tecnologías? Se hace una disertación donde se explican los alcances y limitaciones de cada uno de los factores que se sugieren, deben intervenir.

El octavo ensayo*: ¿Innovación Disruptiva o Innovaciones paulatinas? ¿Qué es mejor visto desde las perspectiva de la teoría de capacidades dinámicas?*hace una reflexión de cómo es conceptualizada la innovación desde diversas teorías como la de capacidades dinámicas y cómo ésta puede ser utilizada.

La novena obra: *Petroleras y Gaseras, Transnacionales, Multinacionales y el proceso de acumulación del capital a escala mundial de la multiplicidad de imperialismos al imperialismo colectivo* trata de explicar y comprender el papel de las empresas energéticas petroleras y gaseras en la conformación del nuevo modelo energético mundial.

Finalmente, la obra: *Universidad y empresa: alianza para para impulsar el desarrollo y la pacificación social,* trata de sentar las bases para establecer un diálogo serio y fecundo a fin de enfocar la misión que tienen las empresas y las universidades en el seno de una sociedad, con miras a diseñar un proyecto común que promueva la cultura de paz como una manera de hacer frente a la violencia.

Es deseo de los coordindores del presente trabajo, que este contribuya al ánimo del lector por conocer los proyectos que se desarrollan e informar de las oportunidades que se muestran, con el fin de dar seguimiento a la evolución de los mismos en su estancia en el posgrado.

Dr. Juan Mejía Trejo
Coordinador del DCA CUCEA
Universidad de Guadalajara

PRESENTACION

Si hay algo que las nuevas organizaciones están experimentado es el término de un ciclo y no de una crisis. Las organizaciones están siendo revolucionadas en todos los campos de saber, Stern señalo que la organización moderna debe cambiar el paradigma de la propiedad (capital) y del trabajo, a nuevo principio, es decir, el "conocimiento" por qué este principio en la edad moderna es un elemento básico de propiedad y trabajo. En otras palabras, este cambio económico significa que el conocimiento se está convirtiendo cada vez más en el aspecto dominante de la producción, generando una revolución científica y tecnológica, es decir, la ley del crecimiento, en donde la ciencia tiene prioridad sobre la tecnología y la tecnología en la industria.

Este proceso exigirá a las organizaciones mayor flexibilidad, pasión, imaginación, creatividad e innovación. Las organizaciones están por no decir entrando a una nueva era de trasformación y desafíos, los cuales están cambiando sus paradigma, es decir, percibir el mercado desde su "idea de mercado" para percibirlo ahora en el contexto que la rodea.

El impacto social es parte de un cambio en el paradigma de las organizaciones, su gestión dentro de una organización es reciente, por ello; es difícil documentar datos empíricos así como sus resultados; sin embargo, estas circunstancias permiten construir una visión, pueden ser imprecisa o tempranas pero esto no implica que puedan ser oportuna.

Construir esta visión desde la perspectiva de la invocación organizacional e impacto social por parte de los alumnos de los estudiantes del Doctorado de Ciencias de la Administración (DCA) del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara (UdeG), es una oportunidad singular.

En las Universidades existen esfuerzos de estudios sobre la integración de la teoría organizacional a lo social; pero todos

estos estudios se realizan en un una economía de mercados, es decir, a partir de sus diversas formas de organización y gestión, pero muy similares en sus formas de propiedad.

Este criterio ha sesgado el análisis, porque los temas están enfocados a factores internos como sería la gestión en los recursos productivos, e ignoran elementos externos como el impacto social, si bien es cierto, el tema de la sustentabilidad está presente en un sector incipiente, el impacto social es lo que actualmente distingue a las organizaciones.

Los cambios cualitativos en las organizaciones están ocurriendo en tres dimensiones simultáneas: i generación del conocimiento. ii circulación del conocimiento. iii apropiación del conocimiento y iv su valorización en transacciones económicas.

Estos cambios están sacudiendo el paradigma que construyeron las organizaciones, lo que generara una incertidumbre acelerada, en donde el pensador Symount Bauman diría que las organizaciones estarán viviendo tiempos líquidos, en donde lo liquido no le acomoda las estructuras rígidas, los posturas rígidas, definitivas y modelos únicos; es decir, los tiempos líquidos trabajan con la incertidumbre y la flexibilidad elementos necesario para la innovación organizacional.

En este contexto, uno de los temas que estará a discusión será el tema del impacto social en las organizaciones, pasara tiempo para determinar la característica esencial de este nuevo paradigma en la organización; por lo pronto, coincidimos es que las organizaciones buscaran no quedar fuera de comprender este elemento en su organización, por no decir, obsoletos, debido a la velocidad preponderante de la competencia o por los cambios en la preferencia de los consumidores.

En esta línea, las organizaciones dentro de sus externalidades tendrán dificultades para integrar el impacto social en sus resultados debido a lo complejo de los mercados, además, en su interior, el reto a superar serán el quinto elemento con templado en la dimensiones de Javier Creus: conectar, agregar, empoderar,

instrumentar y compartir; para visualizar una solución en primer lugar se debe comprender la diferencia entre información, conocimiento e innovación, como señala Muñoz, la mayoría de las organizaciones suelen confundirlo, de ahí su necesidad de comprender cada uno para integrar soluciones a la organización.

La información es la integración de datos conectados o sin conectar entre sí. El conocimiento es el resultado de la conexión de los datos y los hechos, en donde la gestión del conocimiento es clave para identificar el conocimiento, pero ese conocimiento será obsoleto con el tiempo si no se convierte en innovación, esto genera un complejo escenario para las organizaciones que se localizan en los mercados de la incertidumbre, la abundancia, el acceso, el diseño, la discontinuidad, las aplicaciones digitales, la creatividad y la innovación.

El impacto social en las organizaciones será un tema relevante cuando en su evaluación sea un núcleo central, es decir, la organización sea receptiva para afrontar las crecientes dudas de la rentabilidad de un producto, a la luz de los riesgos tecnológicos y ambientales. Es aquí donde el impacto social se presenta como uno de los mayores retos pendientes en la organización además de los más difíciles en cuantificar.

La relaciones de la organización y su impacto social es percibida como un problema grave sobre el que hay que estudiar desde diversos escenarios; para reducir su distancia, visibilidad y comunicación, se debe fomentado una cultura adecuada entre los ciudadanos, dentro tres agentes receptores prioritarios: la sociedad en su conjunto, en la investigación y el entorno empresarial.

Por último, el reflejo de estos cambios en las organizaciones se podría contemplar cuando se gestione una innovación abierta a partir de una dimensión social con objetivos definidos en términos de cohesión económica, calidad de vida y bienestar social.

Dr. Carlos Omar Aguilar Navarro
CIATEJ
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

EL MARXISMO COMO BASE DE LA ECONOMÍA CHINA

Alba Lucia Moreno Ortiz
Dr. Ariel Vázquez Elorza

Palabras claves: Marxismo, Población, Desarrollo Económico, China.

INTRODUCCIÓN

La importancia del campo es de tal relevancia que desde tiempos ancestrales su presencia define las relaciones de producción y regula aspectos políticos, culturales, económicos y otros aspectos propios de una sociedad. El impulso y rezago no es paralelo entre todos los países del mundo, donde el abismo entre estos dos opuestos es inmenso.

México tiene un gran rezago en el sector agroindustrial, a pesar de contar con una extensión territorial amplia y con grandes recursos naturales, para el desarrollo de la actividad agrícola. Para Macías (2012), el tema del sector agrario es clave y pieza fundamental para el desarrollo de toda una sociedad y sus pueblos en general. México dentro de su mismo territorio tiene diferencias y es el sector agrario el que presenta mayor atraso, generando con ello una carencia productiva alimentaria, obligando al gobierno a importar grandes cantidades de alimento para satisfacer necesidades que la actividad agrícola no alcanza a cumplir por factores, en muchas ocasiones, ajenos a los productores mexicanos, a pesar que las tierras agrícolas en estados pobres son aptas para la siembra.

El desarrollo de China como país lo convierte hoy en una potencia del mundo. M.Slipak (2014), comenta sobre el ascendiente y acelerado crecimiento de poder económico, financiero y militar, al igual que su gran poder de influencia política, sistema de producción y transformación de China, ubicándolo como la segunda economía después de Estados Unidos y, para Estados Unidos, su primer prestamista de la Reserva Federal.

Para entender el crecimiento de China, es necesario identificar su estructura económica y su base filosófica como pueblo, e igualmente entender qué permite su desarrollo. Jinping (2018) comenta que la construcción económica es la tarea central y con ella la construcción política, cultural, social y civilización ecológica, basados en cuatro principios fundamentales (camino socialista, persistir en la dictadura democrática popular, persistir en la dirección del Partido Comunista de China y persistir en el marxismo-leninismo y pensamiento de Mao Zedong).

Dentro de algunas de sus aportaciones a la economía, y comprendidas hoy por países como China, Vladimir Ilich (1977), destaca que Marx, se dedicó al estudio del sistema económico, condensado en su obra "El Capital". En Inglaterra uno de los países más desarrollados, nace la economía política clásica anterior a Carlos Marx, donde Adam Smith y David Ricardo, sientan sus bases en la teoría del valor, explicándola como las relaciones entre objetos de cambio de una mercancía por otra. Contrario a ello, Marx demostró que el valor de toda mercancía está determinada por la cantidad de tiempo de trabajo socialmente necesario invertido en su producción.

La participación de las masas populares en el desarrollo económico, con una participación equitativa de las riquezas en una nación, son motores de impulso para un país. En el desarrollo de este ensayo, se iniciará con algunos conceptos básicos pertenecientes a la Teoría de Carlos Marx, para posteriormente abordarlo en China.

DESARROLLO

El régimen económico de una sociedad, define el conocimiento social de todo hombre, sus creencias, filosofías, políticas, religión y las instituciones políticas se construyen sobre la base económica.

Para entender el marxismo es necesario conocer la filosofía del materialismo histórico y dialéctico. Lenin dice que "el mundo

existe independientemente de nuestra sensación, de nuestra conciencia, de nuestro yo".

La República Popular China, ha adoptado el pensamiento marxista como base para su desarrollo económico y con éste se ha trazado objetivos en todos los aspectos que involucren a su población. La teoría de Marx, abarca el materialismo histórico, materialismo dialéctico y la teoría del valor.

Vladimir Ilich (1977) manifiesta que Carlos Marx ha entregado en el materialismo histórico como filosofía, una de las más valiosas aportaciones a la clase obrera y a la humanidad, en las armas del conocimiento.

La filosofía del marxismo es el materialismo. A lo largo de toda la historia moderna de Europa, y especialmente a fines del siglo XVIII, en Francia, donde se dio la batalla decisiva a toda la basura medieval, a la servidumbre en las instituciones y en las ideas, el materialismo demostró ser la única filosofía consecuente, fiel a todos los principios de las ciencias naturales, hostil a la superstición, a la santurronería, etc. (p.6)

El materialismo histórico es una parte fundamental del marxismo y la historia funge un papel primordial. Teorías precedentes no analizaban las leyes objetivas de la historia ni las que regían el desarrollo de las relaciones sociales, por una parte, por otra, las anteriores y viejas teorías para dar explicación a la historia, no tenían presente a las masas de una población, sino que la historia se escribía como el resultado de alguien ilustre. La actividad de los hombres no se estudiaba, y los historiadores, explicaban los hechos históricos con las ideas que seguían los hombres y sus objetivos, pero no sus origines y los motivos más profundos (Marxismo-Leninismo, 1976).

Se cita a Martín de la Escalera (1969) para mencionar una reseña histórica, donde los campesinos voluntarios dirigidos por Mao Zedong, juegan un papel primordial en la historia de China y los resultados por haber sido las fuerzas armadas aleccionadas en el pensamiento marxista-leninista y el pensamiento de

Mao Zedong. China es un país con un extenso territorio y durante los disturbios registrados en su historia en siglo XIX, Mao Zedong acaudillaba un ejército marxista, convencidos de nuevos proyectos de reformas, singularmente la reforma agraria. Hablar de obreros y de un movimiento obrero, no era propio de China, pero sí de campesinos ejemplares de austeridad y disciplina; a diferencia del ejército nacional, sus tropas habían vivido la amargura de derrota frente al ejército japonés.

El modelo económico establecido como base económica estructurada en muchas naciones de orientación capitalista, ha demostrado que la acumulación de riqueza está en manos de unos cuantos. El abanico de teorías que pretende fortalecer el capitalismo como la solución única para acabar o combatir a la pobreza, se está enfrentando a un opositor de este modelo económico, a una realidad a la vista de todos, es el caso de China. Los índices de pobreza presentan incremento a nivel nacional e internacional, la descomposición social, parece ser otra enfermedad de los países con sistema económico capitalista y la desigualdad entre ricos y pobres es abismal.

China ha logrado adoptar el marxismo a sus características propias como nación, partiendo desde su historia, cultura, geografía y comprendiendo que las masas son las que mueven toda una economía y su bienestar es la estabilidad de una nación por largos años, aunado a otros factores, como la tecnificación, innovación, ataque al analfabetismo, conocimiento científico, etc.

DISCUSIÓN

China es una potencia económica en el mundo, su crecimiento ha acelerado desde 1980, en todos los sectores incluida la agricultura. Desde finales de los años setenta ha presentado transformaciones positivas, diversificado sus productos (Huang, Xiaobing y Huanguang, 2012).

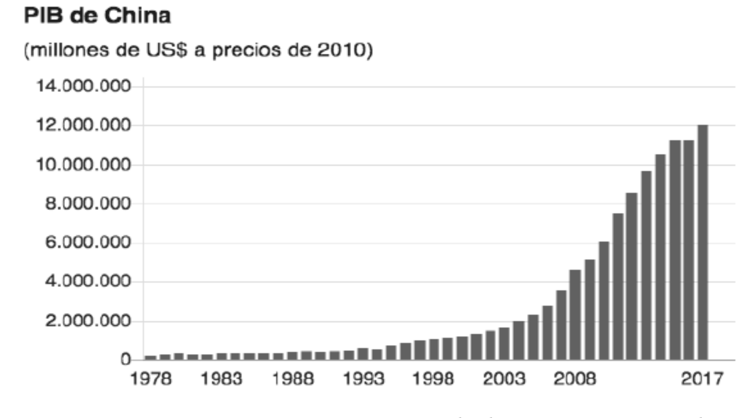
Dentro de las estrategias para el sector agrícola ocurridas en 1980, está el cambio de sistema de comunas agrícolas a uno por contrato familiar. Factores como una mayor inversión por parte

del gobierno consciente de mejorar y modernizar los sistemas de producción agraria; impulsó la ciencia y tecnología, la contribución de avances científicos y tecnológicos (variedad de mejoras, prevención de enfermedades en plantas y animales, control de plagas); las reformas políticas para el desarrollo agrícola con el objetivo de conservar el agua, la producción a gran escala y el aprovechamiento de las tierras trabajadas para aumentar el rendimiento por hectárea; la infraestructura hidráulica y de comunicaciones y, lo más importante, ha implementado políticas públicas para una mayor equidad distributiva en su población.

Datos proporcionados por la BBC (2018), muestran varias estadísticas del crecimiento chino en los últimos años. China trazó programas de reformas económicas para el desarrollo en todos los sectores, siendo un cambio ambicioso y de ejemplo para el mundo. China es uno de los principales exportadores mundiales de educación superior y la probabilidad de adquisición de vivienda para los millennials es más alta para los chinos que para los estadounidenses, entre otras estadísticas.

En las gráficas 1 y 2, se aprecia el crecimiento acelerado de China en cuanto al PIB y la baja del índice de pobreza.

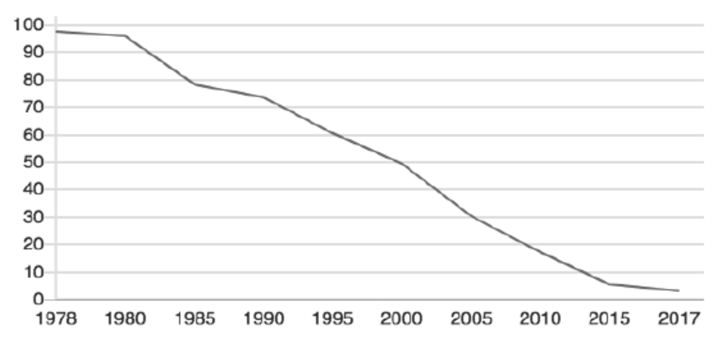
Gráfica 1. PIB de China



Extraído de : BBC News Mundo (2018)

Gráfica 2. Tasa de pobreza de China





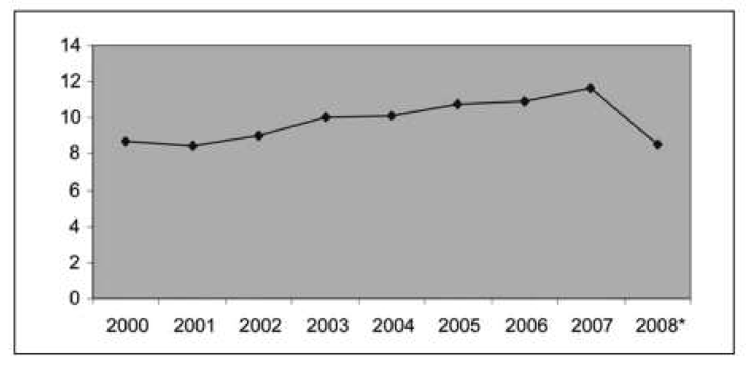
Extraído de: BBC News Mundo (2018)

Quiroga (2009), aborda el crecimiento a partir de las reformas de 1978 en China y el asombro de crecimiento ha llegado a todo el mundo. Deng Xiaoping, reforma las cuatro modernizaciones creadas en 1964 por el ministro Zhou Enlai, enfocadas en "la agricultura, la industria, la tecnología y la defensa, que darían como resultado el desarrollo de las fuerzas productivas y, por tanto, de la economía".

Continúa, comentando que el crecimiento económico de China desde 1950 a 1978, fue similar a la media mundial y a partir de aquí ha superado todos los pronósticos. Según El Fondo Monetario Internacional (FMI), China es el país que más contribuye al crecimiento económico mundial. Ver gráfico 3.

La voluntad y capacidad de los chinos por trabajar para recuperar lo que occidente les arrebató; esta voluntad no la visualizan individualmente sino que la contemplan como el desarrollo de la familia, del país, de la empresa.

Gráfico 3. Estimación del Banco Mundial



Extraído de Quiroga (2009)

Según un informe de la ONU, Latinoamérica y el Caribe, seguirán a la cola del mundo en cuanto al leve y lento crecimiento económico, por lo que se puede entender que el actual modelo económico capitalista implementado, no ha sido la respuesta para sacar de la pobreza a millones de pobladores de estas partes del mundo, en contraste China en los últimos 40 años, ha reflejado un impulso en su desarrollo económico nacional e internacionalmente. Su base teórica para el crecimiento en general de esta nación son las teorías marxistas, demostrando que el cambio del modelo económico puede ser la respuesta para países en subdesarrollo. Los países de la periferia del mundo como Latinoamérica y el Caribe, por la misma dependencia y sometimiento de sus gobernadores a interés de EE.UU. y países aliados, han marcado y sumergido naciones en la pobreza, el subdesarrollo y en una economía pobre, generando problemas en todos los aspectos para los pobladores de éstos. La estabilidad de una nación depende en gran medida de su estructura económica, su filosofía, la participación de todo el colectivo y una repartición equitativa de las riquezas nacionales.

El cambio de modelos, la transformación y el romper con paradigmas que sujetan y obstaculizan el porvenir de una nación, es posible cuando el cambio ya se ha producido en otro país o continente.

Celaya Figueroa (2004), en su artículo destaca que el gobierno comunista en China se instauró oficialmente en 1949, este país ha demostrado un impulso y crecimiento relevante basado en tres etapas: primera, Plan Quinquenal (1953-1957); segunda etapa, Segundo Plan Quinquenal (1958 – 1962) conocido como Salto Adelante y Revolución Cultural (1966- 1969) y, por último, la apertura a occidente y la redefinición de la revolución. Cita a Nicholas R. Lardy, para comentar que el 1PQ prevé la colectividad de la agricultura y el desarrollo económico, está tesis 1PQ esta sustentada en:

"la tesis marxista de que el incremento de la producción era la fuente de riqueza y el crecimiento nacional, por lo que las medidas tomadas fueron en este sentido: primero, mediante el intercambio de inversión industrial de 5 a 20 por ciento; segundo, la adquisición de tecnología y capacitación de la Unión Soviética, en particular el área industrial, y tercero, el establecimiento en gran escala como prioridad de la estrategia industrial". (p. 1002)

La visión, educación y conciencia del pueblo chino, marca la diferencia frente a otras naciones con culturas individualistas, sin afirmar que China haya resuelto en su totalidad todos sus problemas como país, pero si se observa el mundo en su totalidad, los resultados que saltan a la vista, indican que están haciendo algo mejor y su enfoque está logrando cambiar su historia.

La historia puede ser escrita por los hombres y la participación activa del colectivo o las masas, orientadas bajo una misma filosofía, conociendo su historia y realidad, puede ser diseñado y construido el futuro bajo un mismo objetivo.

Enríquez Pérez (2017), hablando del método de Marx: "aprehende la realidad como un todo, comienza por reconocer como objeto de estudio a la producción y por interpretarla como social e históricamente determinada en tanto los individuos producen en sociedad y no de manera aislada ni como entes ahistóricos al estilo del célebre Robinson Crusoe" (p. 206)

CONCLUSIONES

La fuente de riqueza de una sociedad capitalista es el trabajo humano, solo éste transforma, y el esfuerzo de todo un pueblo es el que permite su impulso para desarrollar su economía. Seguramente los avances cuantitativos y cualitativos que hoy China demuestra frente al mundo, se deban a su base filosófica de transformación dentro de su nación y muy probablemente, la adaptación de la filosofía marxista a las peculiaridades en China han ofrecido una distribución más equitativa y justa dentro de un pueblo.

El hacer reformas significativas en una nación como lo hizo China, no significaría que solo en este país operaría, ya que su base filosofía del marxismo, tiene principios identificados para su implementación. Para Harnecker (1976), hay tres líneas de formación para entender el marxismo, primero, es la posibilidad que ha permitido transformar el mundo, se debe la conciencia revolucionaria formada con bases en la teoría marxista y el movimiento obrero. En segundo lugar, la realidad concreta del país. Es necesario entender y conocer a profundidad las características especiales de una sociedad, la historia del país, su estructura económica, combinar las formas de producción, conocer las ventajas, desventajas y el elemento fuerte y dominante en las relaciones de producción, estructura del poder, la ideología y qué ideas son las que dominan a las masas, y tercero, identificar las coyunturas políticas dentro del país y a nivel mundial.

El gigante asiático ha ratificado continuar con las bases marxista-leninistas y la filosofía de Mao Zedong. Xi Jinping, reconoce el crecimiento de China gracias a los principios del marxismo adoptados a la realidad de China. Dentro de su filosofía

es crear una sociedad sin explotación y opresión para que su nación pueda vivir una igualdad y libertad. China y Rusia, son prueba de que el sistema capitalista no es la mejor opción para combatir la desigualdad y equidad de toda la humanidad.

Cada país tiene características propias que lo hacen diferente a otros y China no es la excepción. China implementó las teorías marxistas en tiempos donde el capitalismo controlaba la gran mayoría de países del mundo, pero adoptó, ajustó el materialismo histórico y la dialéctica acorde a su realidad, geografía, historia, su población, etc. En China son notorios los resultados para la gran mayoría de su población; para Estados Unidos y algunos países aliados, líderes en el sistema capitalista, también el modelo económico basado en el capitalismo ha dado resultados, pero la diferencia es que el beneficio es para unos pocos frente a la inmensa mayoría. El rezago, el atraso, la miseria, la explotación del hombre por el hombre, la insensibilidad a lo más brutal para con la misma especie humana y la naturaleza en general, por generar grandes sumas de dinero son la consigna de estos países.

Si el sistema capitalista fuera la opción como modelo económico, seguramente en países de la periferia como México, la desigualdad entre pobres y ricos no sería tan marcada. Lo mismo aplicaría para todo Latinoamérica que durante siglos hemos estado sometidos a poderes del capitalismo sin ver un beneficio generalizado para estas y las futuras generaciones. El panorama no es alentador y las reformas que implementen no servirán si no se revisa el modelo económico en el que actualmente cada país sienta sus bases económicas.

REFERENCIAS

1. Celaya Figueroa, R. (2004). La apertura comercial, la agricultura y la autosuficiencia alimentaria en México y en China. Comercio exterior, 54(11), 1000-1003.

2. China: 9 gráficos para entender la extraordinaria transformación del gigante asiático a 40 años de sus reformas económicas. (2018). BBC News Mundo. Obtenido de https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-46595825

3. Enríquez Pérez, I. (2017). El análisis marxista de la economía mundial y los estudios sobre el desarrollo. Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades, 38(82), 199-232.

4. Harnecker, M. (1976). Los conceptos elementales del materialismo histórico. España: Siglo Veintiuno de España Editores S.A.

5. Huang, J., Xiaobing, W., & Huanguang , O. (2012). Los pequeños agricultores en la China frente a los procesos de modernización y globalización. La Paz: Plural editores.

6. Jinping, X. (2018). La gobernación y administración de China I. Beijing: Ediciones en Lenguas Extranjeras.

7. M. Slipak, A. (2014). América Latina y China: ¿cooperación Sur-Sur o "Consenso de Beijing"? Nueva Sociedad, (250), 102-113.

8. Macías Vázquez, M. (2012). Trabajo del campo. Instituto de investigaciones Jurídicas, (6), 49-66.

9. Martín de la Escalera, C. (1969). Del humillado imperio a la pujante China popular. Revista de Política internacional , 25-57.

10. Marxismo-Leninismo, D. p. (1976). Selección de lecturas de materialismo histórico. Cuba: Impresora Universitaria "André Voisin".

11. Quiroga, G. C. (2009). China, 30 años de crecimiento económico. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, (42), 463-480.

12. Vladimir Ilich, U. (1977). Las tres fuentes y las tres partes integrantes del marxismo. Moscú: Progreso.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS TEORÍAS DE INNOVACIÓN DISRUPTIVA Y ORGANIZACIONES EXPONENCIALES

Alfredo Aguilar Ruiz
Dr. Antonio de Jesús Vizcaíno

Palabras Clave: Innovación Disruptiva, Tecnología Disruptiva, Organizaciones Exponenciales, Modelos de Innovación.

INTRODUCCIÓN

Se ha hablado mucho de disrupción y de innovación disruptiva como factor clave de éxito para las organizaciones de hoy en día, dando pie a que el significado original del concepto teórico se malinterprete o se confunda por emplearlo como adjetivo para calificar a una *startup* o utilizarlo para definir a las empresas relacionadas con temas de innovación (principalmente en el área de TI), así como por considerar el significado etimológico del concepto como base para definir a la innovación disruptiva. De igual modo, la tesis de innovación disruptiva ha sentado las bases para que surjan nuevas teorías que tienen como finalidad explicar de una manera formal e integral el fenómeno que rodea a empresas que operan bajo modelos innovadores, entre las que destaca el concepto de Organizaciones Exponenciales, término de reciente aparición que se está convirtiendo de manera gradual en la base para que las empresas de hoy puedan hacer frente a los vertiginosos cambios que ha traído consigo el acceso, el desarrollo y el decremento en costo de la tecnología.

Hoy más que nunca, el profundizar en estos conceptos de estrategia y gestión toma relevancia en virtud de estar estrechamente vinculado al desarrollo tecnológico y al éxito global de empresas como *Uber, Netflix, Tesla, Airbnb, Waze, Snapchat, BlaBlaCar*, entre otras, que han construido sus modelos de negocio sobre las bases de la teoría de la innovación disruptiva y de las organizaciones exponenciales. Es de resaltar también que estas

compañías en su mayoría tienen menos de diez años de haberse fundando, y sin embargo, son reconocidas a nivel global; inclusive varias de ellas se posicionan dentro de las 100 marcas más valiosas del mundo de acuerdo a cifras publicadas por la firma Brandz (2018).

Es importante destacar que la finalidad de este documento no es demostrar el vínculo, ni la relación entre la teoría de innovación disruptiva y el concepto de organizaciones exponenciales; dicha labor ya ha sido sujeta a estudio por Vesti (2017), quien intentó demostrar la conexión entre ambas teorías sin llegar a resultados concluyentes. El objetivo es contrastar ambos conceptos con el fin de comprender a detalle la perspectiva teórica de cada uno de ellos y analizar los puntos en que coinciden ambas tesis; además, conocer sus diferencias y similitudes para intentar obtener principios generales de los dos conceptos y reconocer de qué manera pueden emplearse estos principios para la creación de modelos de negocio innovadores que contribuyan a impulsar la competitividad en las organizaciones.

DESARROLLO

Primeramente se tiene que definir el concepto de disrupción *per se*, que de acuerdo a la Real Academia Española (2018), proviene de inglés *disruption*, y este a su vez del latín *disruptio* que significa "rotura o interrupción brusca". Partiendo de esta base, y vinculándola al uso y aprovechamiento de la tecnología para el desarrollo de nuevos modelos de negocio, es como surge la teoría de innovación disruptiva.

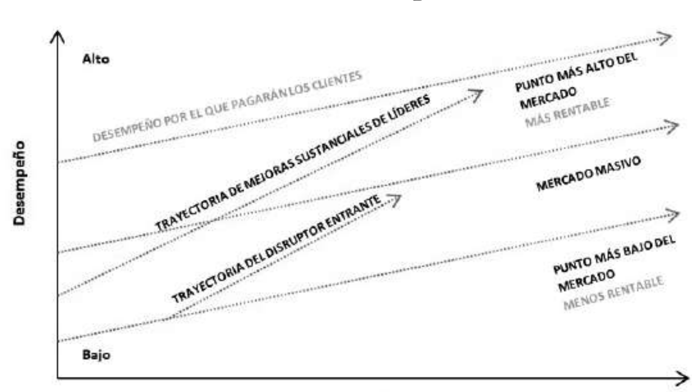
Innovación Disruptiva

El término "tecnologías disruptivas" fue acuñado Bower y Christensen (1995) e introducido en su artículo *Disruptive Technologies: Catching the Wave*, en donde se afirma que las tecnologías disruptivas introducen un paquete de atributos muy diferente del valor percibido por el mercado masivo y con frecuencia tienen un desempeño mucho peor en una o dos dimen-

siones que son particularmente importantes para esos clientes. Como regla general, los clientes principales no están dispuestos a usar un producto disruptivo en las aplicaciones que ya conocen y entienden, por lo que las tecnologías disruptivas tienden a usarse y valorarse sólo en nuevos mercados, de hecho, estas generalmente hacen posible la aparición de nuevos mercados. Posteriormente, Christensen y Raynor (2003) reemplazaron el término de "tecnología disruptiva" por "innovación disruptiva" al reconocer que pocas tecnologías son intrínsecamente disruptivas; más bien, es el modelo de negocio que la tecnología hace posible lo que crea el impacto disruptivo.

De acuerdo a sus autores, la disrupción describe un proceso mediante el cual las compañías más pequeñas y con menos recursos pueden desafiar con éxito a organizaciones líderes en la industria, las cuales orientan sus esfuerzos a mejorar sus productos y servicios para sus clientes más rentables, pasando por alto necesidades de algunos segmentos e ignorando las necesidades de los demás. Los nuevos competidores que demuestran ser disruptivos comienzan enfocándose en los segmentos ignorados, ganando un punto de apoyo mediante la entrega de funcionalidad más adecuada y con frecuencia a un precio menor. Las organizaciones líderes en la industria, persiguiendo mayor rentabilidad en segmentos más exigentes, tienden a no responder oportunamente, y es cuando los nuevos competidores entran al mercado entregando el valor que los clientes de las empresas establecidas requieren, conservando las ventajas que impulsaron su éxito temprano; cuando los clientes convencionales comienzan a adoptar las ofertas del nuevo competidor en volumen es cuando se ha producido la disrupción (Christensen et al., 2015).

Figura 1. Modelo de Innovación Disruptiva.



Fuente: Christensen, Raynor y McDonald (2015)

Con base a lo antes descrito, los autores exponen los siguientes puntos claves que caracterizan a la innovación disruptiva:

1. Se origina en puntos bajos del mercado o en nuevos mercados.

2. Las innovaciones disruptivas no captan la atención de los clientes principales hasta que la calidad no satisface sus estándares.

3. La disrupción es un proceso.

4. Los disruptores a menudo construyen modelos de negocio que son muy diferentes a los de las organizaciones líderes en la industria.

5. Algunas innovaciones disruptivas pueden tener éxito y otras no.

Organizaciones Exponenciales

El concepto y teoría de la innovación disruptiva ha servido como base y ha dado la pauta para que surjan nuevas teorías relativas al campo de la innovación. Entre ella destaca la teoría de organizaciones exponenciales (ExOs), término acuñado por Ismail, Malone y Van Geest (2014) en el libro del mismo nombre, en donde la definen como una organización cuyo impacto o resultado es desproporcionadamente grande, al menos 10 veces mayor, en comparación con sus iguales debido al uso de nuevas técnicas organizacionales que toman ventaja de las tecnologías exponenciales. Esta definición surge a raíz de los resultados del análisis a las cien *startups* de mayor crecimiento mundial, entre 2008 y 2014, y cómo estas tuvieron un crecimiento acelerado a menos de seis años de su aparición.

De acuerdo a Charania (2015), este tipo de organizaciones son el futuro de la innovación y los negocios globales, debido en gran medida a que la tecnología es cada vez más fácil de adquirir gracias al decremento en sus costos, que ha permitido que organizaciones con equipos pequeños y con el enfoque correcto puedan alcanzar logros que anteriormente sólo podían realizar las grandes compañías, y hacerlo de manera más rápida y efectiva que sus competidores más grandes.

Figura 2. Modelo de una Organización Exponencial.



Fuente: Ismail, Malone y Van Geest (2014).

Con relación a las dimensiones internas y externas que se conjugan para alcanzar el crecimiento exponencial, se emplea el acrónimo SCALE para reflejar los cinco atributos externos, y el acrónimo IDEAS para los cinco atributos internos. Cabe destacar que no todas las ExOs presentan los diez atributos, pero cuantos más reúnan más escalables suelen ser. A continuación se describen los significados de cada atributo:

1. *El Propósito de Transformación Masiva:* Es el propósito mayor al que aspira la organización y se distinguen del lema o misión de la compañía por ser altamente ambiciosos; apuntan a capturar los corazones, las mentes, la imaginación y ambiciones de aquellos dentro y especialmente fuera de la organización (Ismail et al., 2014).

2. *Staff on Demand:* Emplear personal bajo demanda implica el alquiler de mano de obra en función de las necesidades actuales de la empresa. El principal beneficio de usar personal bajo demanda es que permite agilidad, permite

que se genere el aprendizaje (con nuevas perspectivas) y crea vínculos más fuertes entre el equipo base.

3. *Comunidad y Entorno:* Para una organización o empresa, su "comunidad" está compuesta por miembros del equipo central, antiguos alumnos (antiguos miembros del equipo), socios, vendedores, clientes, usuarios y aficionados.

4. *Algoritmos:* Tiene que ver con el uso de herramientas para asegurar, mejorar y automatizar los recursos de la empresa para crear productos y servicios escalables, tasas de error más bajas y actualizaciones fáciles.

5. *Leveraged Assets (Activos Externos "no propios"):* Se refiere a alquilar, compartir o aprovechar los activos de terceros, en lugar de poseer cosas; la posibilidad de alquilar activos o herramientas se puede hacer a un precio fijo o como un servicio bajo demanda.

6. *Engagement (Compromiso):* Se compone de sistemas de reputación digital, juegos e incentivos que brindan la oportunidad de obtener círculos de retroalimentación positiva, que a su vez desencadena un crecimiento más rápido en la lealtad del consumidor.

7. *Interfaces:* Las interfaces son procesos de filtrado y coincidencia, es decir, como los atributos externos (ESCALA) se transforman en marcos internos de control (IDEAS); las interfaces están orientadas a filtrar y cuadrar.

8. *Dashboards (Cuadros de Mando):* El uso de tableros permite que una organización se administre a sí misma; es decir, implementar un panel adaptable en tiempo real con todas las variables esenciales de la empresa y los empleados, accesible para todos en la organización.

9. *Experimentación (Cultura de Experimentación):* La experimentación mantiene los procesos alineados con las externalidades rápidamente cambiantes. Se trata de permitir

el fracaso para mejorar e iterar aún más en la innovación de productos o servicios.

10. *Autonomía:* Se refiere a equipos autoorganizados y multidisciplinarios que operen con autoridad descentralizada. Entre los beneficios de este modelo destacan mayor agilidad, mayor responsabilidad ante el cliente, tiempos de reacción y aprendizaje más rápidos, así como una moral más alta.

11. *Social (Herramientas Sociales):* Se refiere a las tecnologías sociales en virtud de que los lugares de trabajo cada vez están más digitalizados, gracias a lo cual es posible establecer conversaciones más rápidas, ciclos de decisión más rápidos y aprendizaje acelerado.

Cabe resaltar que de acuerdo a Charania (2015), este tipo de empresas son un *mindset,* es decir, una elección que las compañías toman no sólo para volverse más competitivas, sino para sobrevivir a largo plazo. Además, mientras que las organizaciones tradicionales tienden a ser jerárquicas, centralizadas y cerradas, a la vez que operan en torno a un modelo de propiedad basado en la escasez (de personas, recursos, activos, plataformas, etc.), las organizaciones exponenciales abrazan y aprovechan la apertura, la transparencia y la abundancia; las ExO se enfocan hacia afuera y no hacia adentro, lo cual les da una ventaja sobre las demás empresas (Dresner, 2015).

DISCUSIÓN

Esta investigación se abordó bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, ya que no buscó medir, sino cualificar y describir el fenómeno a partir de sus rasgos determinantes (Bernal, 2006); a su vez, buscó especificar las propiedades y características de un proceso y revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La metodología empleada fue la revisión a la literatura de la teoría de Innovación Disruptiva (Christensen et al., 2015) y la de Organizaciones Exponenciales (Ismail et al., 2014) respectivamente. Para realizar el análisis comparativo de las teorías en la Tabla 1, se contrastaron los elementos clave que sustentan a cada uno de los conceptos con la finalidad de observar las semejanzas y diferencias entre las dos teorías y obtener un panorama general que facilitara su interpretación.

Tabla 1. Cuadro comparativo entre teoría de Innovación Disruptiva y Organizaciones Exponenciales.

Teoría	Innovación Disruptiva	Organizaciones Exponenciales
Autores	Christensen y Raynor (2003)	Ismail, Malone y Van Geest (2014)
Universidad	Harvard University, Estados Unidos	Singularity University, Estados Unidos
Objeto de estudio	Organizaciones líderes en la industria y nuevos competidores (disruptores)	Organizaciones grandes, medianas y startups
Definición	Proceso mediante el cual compañías pequeñas y con menos recursos pueden desafiar con éxito a organizaciones líderes en la industria, las cuales orientan sus esfuerzos a mejorar sus productos y servicios para sus clientes más rentables, pasando por alto necesidades de algunos segmentos e ignorando las necesidades de los demás.	Organización cuyo impacto o resultado es desproporcionadamente grande, al menos diez veces superior al compararla con sus iguales, debido al uso de nuevas técnicas organizacionales que toman ventaja de las tecnologías exponenciales.

Características	Puntos claves para la innovación disruptiva: -Se origina en puntos bajos del mercado o en nuevos mercados. -Las innovaciones disruptivas no captan la atención de los clientes principales hasta que la calidad no satisface sus estándares. -La disrupción es un proceso. -Los disruptores a menudo crean modelos de negocio que son muy diferentes de las de las organizaciones líderes en la industria	Presentan los siguientes atributos en su modelo de negocio: -Propósito de transformación masiva -*Staff on demand* -Comunidad y Entorno -Uso de algoritmos -Activos externos -Compromiso -Interfaces -Uso de cuadros de mando (*dashboards*) -Experimentación e innovación -Autonomía de equipos de trabajo -Uso de tecnologías sociales
Ventajas	Puede implementarse en cualquier tipo de organización independientemente de su tipo y giro; ha contribuido a crear productos y servicios más simples, más convenientes y menos costosos; utiliza un modelo de negocio con ventajas de costos estructurales (en relación con las soluciones existentes).	Puede implementarse en empresas nuevas o en organizaciones ya establecidas sin importar su tamaño; contribuye a alcanzar la escalabilidad de las organizaciones; la implementación de sus atributos contribuye a lograr mayor competitividad y productividad.

Desventajas	Aplicaciones erróneas del concepto utilizando el término a la ligera, refiriéndose a otros tipos de disrupción del mercado; no es suficiente para estudiar de manera integral el fenómeno que rodea a empresas exitosas que también podrían considerarse disruptivas.	Concepto de reciente aparición y vagamente estudiado a profundidad; la teoría se encuentra fragmentada y es difícil vincular con teorías sobre estrategia organizacional e innovación; es un concepto más práctico que teórico: los autores del concepto no intentan hacer una nueva teoría, sino ofrecer una visión práctica y prescriptiva de cómo organizar una empresa para competir frente al ritmo acelerado y de cambio de hoy.
Ejemplos	Computadoras personales, Iphone,Netflix, Skype, Spotify, Square, PayPal, Facebook, Pinterest, entre otras.	Uber, Netflix, Tesla, Airbnb, Waze, Snapchat, Instagram, Twitter, Kickstarter, EventBrite, Dropbox, Evernote, BlaBlaCar, Booking.com, entre otras.

Fuente: Elaboración Propia.

Con fundamento en lo anterior, el análisis comparativo de las dos teorías permite establecer algunas generalizaciones con relación a estos dos conceptos que se vinculan a modelos de negocios innovadores:

1. Su objeto de estudio se centra en organizaciones de cualquier tipo, giro y tamaño (grandes, medianas y startups), ya sean de reciente creación o líderes de la industria.

De acuerdo a la primera generalización, ambas teorías de innovación pueden implementarse en cualquier organización sin importar su tipo, giro o tamaño, lo que se vuelven conceptos estratégicos para las empresas que buscan volverse más competitivas, más productivas, así como posicionarse en el mercado. Entre los beneficios que puede aportar a empresas ya establecidas, destaca el abrir y encontrar nuevos nichos rentables del mercado, experimentar con nuevos productos y servicios,

y hacer frente a la competencia más pequeña que como parte de su estrategia de penetración ofrecen precios más bajos. En contraste y como beneficio para las *startups*, el implementar estrategias de innovación disruptiva les permitirá abrirse paso en el mercado, ganar clientes desatendidos por los competidores más grandes, posicionarse rápidamente y lograr un crecimiento acelerado.

2. La innovación disruptiva es un proceso, la organización exponencial es un mindset.

La segunda generalización indicaría que mientras la teoría de innovación disruptiva es un proceso que implica un desempeño y tiempo, la organización exponencial una mentalidad que las compañías eligen, no sólo para volverse más competitivas, sino para sobrevivir a largo plazo. Asimismo, y de acuerdo a sus autores, el concepto de innovación disruptiva es resultado de una fundamentación teórica, mientras que los autores del concepto de organizaciones exponenciales no intentan hacer una nueva teoría, sino ofrecer una visión práctica de cómo gestionar una empresa capaz de competir frente al ritmo de cambio acelerado de hoy. Bajo esta premisa, y al no ser ambas mutuamente excluyentes, el combinar las dos en la estrategia y en procesos de innovación de una organización contribuiría a orientar y dirigir los esfuerzos de una manera más efectiva, así como hacer medibles y significativamente más precisos dichos esfuerzos para alcanzar el éxito.

3. El implementar ambos enfoques contribuiría a crear productos y servicios más simples, convenientes y a menor costo.

La tercera generalización tiene relación con la combinación directa de ambos enfoques para generar productos más simples, convenientes y a menor costo. Desde el punto de vista de la innovación disruptiva, las tecnologías disruptivas se enfocan en los segmentos bajos de mercado, quienes son más sensibles al precio que a la calidad, lo que permitiría crear un producto,

lanzarlo al mercado, mejorar su calidad con el paso del tiempo hasta que sea adecuado y satisfaga los estándares del mercado masivo. En relación al enfoque exponencial, y al apoyarse en gran medida en el uso de la tecnología la cual es cada vez más fácil de adquirir gracias al decremento en sus costos, permitiría que las organizaciones con equipos pequeños puedan lanzar productos a menor precio al no tener cargas administrativas tan grandes como la de las empresas líderes en la industria; lo cual se traduce en servir a millones de usuarios con un equipo muy pequeño de colaboradores. Asimismo, bajo este enfoque, las organizaciones pueden reaccionar de manera más rápida, oportuna y efectiva.

4. Una organización puede ser tanto disruptiva como exponencial.

La cuarta generalización revela que una organización puede ser disruptiva, exponencial o ambas; de acuerdo a los ejemplos citados, mismos que se extrajeron de documentos relativos a las dos teorías y que fueron sujeto de estudio para los autores, existen empresas que encajan de manera simultánea bajo los dos enfoques. En el caso de *Netflix* bajo la perspectiva disruptiva, inicialmente su servicio no era atractivo el mercado masivo, ya que su interfaz era exclusivamente en línea y no contaba con gran inventario de películas, por lo que su servicio era atractivo sólo para unos cuantos clientes. Sin embargo, a medida que las nuevas tecnologías permitieron a *Netflix* migrar al *video streaming* a través de Internet, la compañía eventualmente se volvió atractiva para los clientes principales del mercado masivo, al ofrecer un catálogo más amplio de contenido de alta calidad sin límite de reproducción, bajo demanda, con excelente relación calidad-precio y bajo un enfoque de conveniencia (Christensen *et al,* 2015). Desde la perspectiva exponencial, *Netflix* es un ejemplo revelador de cómo una pequeña compañía con sus alquileres de DVD centralizados y con tan pequeña presencia, superó y eventualmente destruyó *Blockbuster*, muy a pesar de sus nueve mil tiendas y sus activos geográficos de distribución (Ismail *et al,* 2014).

5. Ninguna de las dos teorías es suficiente para explicar el éxito de las organizaciones en la actualidad de manera integral.

La quinta generalidad señala que tanto la teoría de innovación disruptiva como la de organizaciones exponenciales no bastan para explicar el éxito de las organizaciones innovadoras en la actualidad. En cuanto al argumento de la teoría disruptiva, Sull (2015) afirma que una teoría única como la innovación disruptiva no puede explicarlo todo, así como tampoco es culpa de los autores que su concepto se haya popularizado como sinónimo de "cambio"; sin embargo, la teoría que envuelve el concepto debe ser parte del conocimiento de cualquier líder que desee comprender y aprovechar el poder de la innovación. Por su parte, los mismos autores de la teoría expresan que la disrupción no explica, y nunca lo hará, todo sobre la innovación en específico, ni el éxito de los negocios en general; concluyen que existen demasiadas fuerzas en juego como para integrarlas en una única teoría absoluta. Asimismo, afirman que las pruebas empíricas muestran que el uso de la teoría disruptiva hace medibles y significativamente más precisos las predicciones sobre qué empresas emergentes tendrán o no éxito.

En cuanto a las organizaciones exponenciales, el concepto aún se encuentra en una etapa temprana y se requiere de una fundamentación a profundidad, ya que la teoría existente al día de hoy es poco sólida; Mohout y Kiemen (2018) destacan que no es fácil conectar la literatura sobre organizaciones exponenciales con la literatura sobre estrategia organizacional y señalan la necesidad de un contexto alternativo sobre evolución tecnológica para obtener perspectiva. Además, los propios autores argumentan que su objetivo principal no es el generar teoría, sino ofrecer una guía sobre la creación y mantenimiento de una organización exponencial y ofrecer una perspectiva prescriptiva sobre la organización de empresas capaces de competir al acelerado ritmo de cambio de nuestros días.

CONCLUSIONES

El objetivo central de esta investigación fue contrastar la teoría de innovación disruptiva y la de organizaciones exponenciales con el fin de comprender a detalle los fundamentos teóricos de cada de ellas y analizar los puntos en que convergen desde la perspectiva teórica, así como observar sus diferencias y similitudes para intentar obtener principios generales de ambos conceptos. Además, reconocer la manera en que sus principios pueden ser implementados en la creación de modelos de negocio innovadores, así como en la planeación y la gestión estratégica para propiciar la competitividad en las organizaciones.

Con base en el análisis comparativo entre la teoría disruptiva y la exponencial, es posible concluir que: s*u objeto de estudio se centra en organizaciones de cualquier tipo, giro y tamaño (grandes, medianas y startups), ya sean de reciente creación o líderes de la industria; la innovación disruptiva es un proceso, la organización exponencial es un mindset; el implementar ambos enfoques contribuiría a crear productos y servicios más simples, convenientes y a menor costo; una organización puede ser tanto disruptiva como exponencial; ninguna de las dos teorías es suficiente para explicar el éxito de las organizaciones en la actualidad de manera integral.*

Cabe destacar que aunque no se puede probar una conexión teórica entre ambos conceptos, ni determinar que la organización exponencial es un efecto o consecuencia de la teoría de la innovación disruptiva (al existir un hueco de por lo menos diez años entre el nacimiento de un concepto y del otro), desde un punto de vista práctico y estratégico se deben considerar como teorías o conceptos complementarios que ayudarían a comprender de una manera estructurada el vertiginoso éxito de empresas como *Uber, Netflix, Airbnb, Waze,* entre otras, y cómo el replicar dichas estrategias y principios puede contribuir a que otras organizaciones tengan éxito.

REFERENCIAS

1. Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson.

2. Bower, J., y Christensen, C. (1995). Disruptive technologies: catching the wave. *Harvard*

3. *Business Review,* 73 (*1), 43*-53. Recuperado de: http://www.moodle2.tfe.umu.se/pluginfile.php/26353/mod_folder/content/0/Bower%20Christensen%20%201995%20%20Disruptive%20Technologie%20Catching%20the%20Wave.pdf?forcedownload=1

4. BrandZ (2018). *BrandZ Top 100 Most Valuable Global Brands 2018.* Recuperado de: http://brandz.com/admin/uploads/files/BZ_Global_2018_DL.pdf

5. Charania, N. (2015). *Exponential Organizations are the future of global business and innovation*. Recuperado de: https://techcrunch.com/2015/07/05/exponential-organizations-are-the-future-of-global-business-and-innovation/

6. Christensen, C. M., y Raynor, M. E. (2003). *The innovator's solution: Creating and Sustaining Successful Growth.* Boston, Estados Unidos: Harvard Business School Press.

7. Christensen, C. (2006). The ongoing process of building a theory of disruption. *Journal of Product innovation management, 23, 39*-55. Recuperado de: http://www.academia.edu/6279205/The_Ongoing_Process_of_Building_a_Theory_of_Disruption_A_Model_of_the_Theory-Building_Process

8. Christensen, C., Raynor, M., y McDonald, R. (2015). What is disruptive Innovation? *Harvard Business Review,* 93(12), 44-53. Recuperado de: https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-Innovation

9. Dresner, M. (2015). *Why an Exponential Organization May Bury Your Company?* Recuperado de: https://knect365.com/innovation/article/2aa6cbac-725c-46b8-9686-ce7863fd4a2f/why-an-exponential-organization-may-bury-your-company

10. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F., México: McGraw-Hill.

11. Ismail, S., Malone, M. S., y Van Geest, Y. (2014). *Exponential organizations.* Why New *Organizations Are Ten Times Better, Faster, and Cheaper Than*

Yours (and What to Do About It). Nueva York, Estados Unidos: Diversion Books.

12. Mohout, O. y Kiemen, M. (2018) *A critical perspective to exponential organizations and its hyper scalability*. Recuperado de: http://mixel.be/files/pdf/Critical-to-exponential_preprint.pdf

13. Real Academia Española. (2018). Disrupción. *En Diccionario de la lengua española – Edición del Tricentenario*. Recuperado de: http://dle.rae.es/?id=Dyot8xi

14. Ruffini, F. (2016). *Exponential Organizations* (tesis de grado). Universidad Guido Carli, Roma, Italia.

15. Sull, D. (2015, 10 de noviembre). Where disruptive innovation came from. *Harvard Business Review*. Recuperado de: https://hbr.org/2015/11/where-disruptive-innovation-came- from

16. Vesti, H. (2017). *Towards Bridging the Concept of Exponential Organizations and the theory of Disruptive Innovation* (tesis de grado). Aalborg University, Aalborg, Dinamarca.

ADOPCIÓN DE LA TECNOLOGÍA BLOCKCHAIN COMO FACTOR DE INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN DE LAS CADENAS DE SUMINISTRO.

HUGO CÉSAR ENRÍQUEZ GARCÍA.
DR. RICARDO ARECHAVALA VARGAS

Palabras Clave: Blockchain, Cadenas de Suministro, Innovación, Sector Agroalimentario.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día hablar de la tecnología Blockchain es una moda pues es la que respalda a las criptomonedas, activos descentralizados que han tenido un auge en todo el mundo. La tecnología Blockchain ha sido muy controversial desde su aparición en 2008, pues no se sabe con certeza si su creador "Satoshi Nakamoto" Nakamoto (2008)", es una persona o un grupo de personas que operaron bajo ese seudónimo, a esta nueva tecnología inicialmente nadie le prestaba interés, pero con el paso del tiempo se ha fortalecido tanto que se habla de un sinfín de aplicaciones que podría tener que van desde contratos inteligentes, sector Fintech, cadenas de valor, gobierno, erradicación de la corrupción, incluso para las votaciones en países, etc.

La aparición de las tecnologías Blockchain brinda la oportunidad de superar los desafíos anteriores de la transparencia de la información en las cadenas de valor. Un "Blockchain" es esencialmente un libro mayor distribuido que se extiende por todo un sistema interdependiente. Con el consenso descentralizado, las cadenas de bloques pueden permitir que se produzca una transacción y validarse en un sistema distribuido mutuamente desconfiado sin la intervención del tercero de confianza.

Dai, Zheng & Zhang (2019) comentan que a diferencia de los sistemas de gestión de transacciones establecidos donde la agencia centralizada necesita validar la transacción, las cadenas

de bloques pueden lograr la validación descentralizada de las transacciones, ahorrando así en gran medida el costo y mitigando el cuello de botella de rendimiento en la agencia central. Además, cada transacción guardada en Blockchains es esencialmente inmutable ya que cada nodo en la red mantiene todas las transacciones comprometidas en Blockchain. Mientras tanto, los mecanismos criptográficos (como los algoritmos de cifrado asimétrico, la firma digital y las funciones hash) garantizan la integridad de los bloques de datos en las cadenas de bloques. Por lo tanto, las cadenas de bloques pueden garantizar el no repudio de las transacciones. Además, cada transacción en Blockchains es rastreable para cada usuario con la marca de tiempo histórica adjunta.

No obstante, actualmente hay un debate si realmente esta tecnología aplicada a la par con otras podría implementarse a fin de mejorar la eficiencia de la cadenas de valor, si bien múltiples casos en los que si se ha usado, a su vez hay una parte contraría que argumenta que es casi imposible llevarla a cabo en su totalidad por intereses empresariales y limitantes tecnológicos sobretodo en economías en desarrollo, dichos limites pueden impedir el éxito de su implementación.

DESARROLLO

Aplicación de Blockchain.

El propósito principal para el uso de esta tecnología en las cadenas de suministro es mejorar la visibilidad y la transparencia de la cadena de suministro en función de las funcionalidades de mantenimiento de registros (Ivanov, Dolgui y Sokolov 2019). Sin embargo, esto depende de la capacidad de análisis de big data de las organizaciones que componen.

Kamble, Gunasekaran y Arha (2019) consideran la robusta naturaleza de las cadenas de valor de la época actual, se prevé Blockchain acelere los procesos y los haga más confiables. En una cadena de suministro típica, existen algunas instalaciones,

como proveedores, plantas, centros de distribución, etc., a través de las cuales fluye material, efectivo e información. Algunas transacciones tienen lugar en estas interfaces en cada cadena de suministro, entre vendedor y planta, entre planta y centro de distribución. Los problemas relacionados con la confianza son inevitables debido a la existencia de redundancias relacionadas con las finanzas en el mantenimiento de registros (Ammous 2016). Asimismo, Blockchain puede ser factor como una fuente única de información y ayudará a integrar todas las funciones de la cadena de suministro (Korpela, Hallikas y Dahlberg 2017). Una gran cantidad de tareas que permiten el valor, como el registro, el seguimiento y el intercambio de información, pueden ser más rápidos y la escalabilidad se puede lograr sin demora mediante el uso de Blockchain. A través de una cadena de suministro habilitada para Blockchain, las organizaciones pueden lograr un registro digital en tiempo real de transacciones y movimientos para todos los interesados en su red de cadena de suministro.

En una cadena de suministro tradicional, el número total de compras realizadas por una organización es muy difícil, ya que las compras se realizan a través de las filiales de la organización, los socios comerciales y todos los demás en la cadena de suministro. Sin embargo, con el Blockchain en una cadena de valor, será fácil realizar un seguimiento del volumen independientemente de quién inició la actividad de compra.

Los artículos de lujo y de alto valor cuya procedencia podría depender de certificados y recibos en papel se pueden perder o alterar fácilmente. De hecho, la falta de transparencia en el valor de suministro de cualquier artículo impide que las entidades de la cadena de suministro y los clientes verifiquen y validen el verdadero valor de ese artículo. El costo involucrado en el manejo de intermediarios, su confiabilidad y transparencia complican aún más la gestión de esta trazabilidad en la cadena de suministro. Las cuestiones competitivas estratégicas y de reputación surgen de estos riesgos y la falta de transparencia.

Esta información como resultado de un libro de contabilidad digital centralizado ayudará a las organizaciones a negociar mejor con los proveedores y aprovechar los descuentos por cantidad. Blockchain ayuda a las organizaciones a llegar a pronósticos precisos de la demanda, administrar los recursos de manera efectiva y reducir los costos de almacenamiento de inventario debido a su capacidad para crear registros de actividades. Esto ayuda a las cadenas de suministro en la mitigación de riesgos a costos más bajos en comparación con las cadenas de suministro tradicionales donde existe un alto inventario de existencias, exceso de capacidad y respaldo de terceros.

Asimismo, es cierto que la tecnología Blockchain podría cubrir algunas de las necesidades operativas entre los integrantes de la cadena de valor, para la eficiencia de procesos en algunas de sus etapas que van desde la producción de materias primas hasta el consumidor final.

Saberi et al. (2019) destacan que debe haber cuatro entidades principales que juegan roles en las cadenas de suministro basadas en Blockchain; algunos no se ven en las cadenas de suministro tradicionales. Registradores, que proporcionan identidades únicas a los actores de la red. Estándares organizacionales, que definen esquemas de estándares, como "Fairtrade" para cadenas de suministro sostenibles o políticas de Blockchain y requisitos tecnológicos. Certificadores, que proporcionan certificaciones a los actores para la participación en la red de la cadena de suministro.

También existen influencias en los flujos de productos y materiales de la cadena de suministro. Cada producto puede tener una presencia digital de Blockchain para que todos los actores relevantes puedan tener acceso directo al perfil del producto. Se pueden establecer medidas de seguridad para limitar el acceso, donde solo las partes con las claves digitales correctas tienen acceso a un producto. Se puede recopilar una variedad de datos, incluido el estado del producto, el tipo de producto y los estándares que se implementarán para un producto (Tian, 2017). Además, se debe

incluir una etiqueta de información adjunta con un producto que representa un identificador mismo vincula los productos físicos a su identidad virtual en la cadena de bloques.

Blockchain combinada con IoT (Internet de las cosas, pos sus siglas en inglés).

Dai, Zheng y Zhang (2019) comentan que el complemento perfecto de Blockchain es el Internet de las cosas (IoT), para ello describen los autores un par de elementos en los que podrían trabajar en conjunto a fin alcanzar una eficiente gestión de la cadena de valor.

a) Interoperabilidad entre dispositivos IoT, sistemas IoT y sectores industriales, donde la interoperabilidad es la capacidad de interactuar con sistemas físicos e intercambiar información entre sistemas IoT. Se puede lograr a través de la capa compuesta de Blockchain construida sobre una red superpuesta de igual a igual (P2P) con acceso uniforme a través de diferentes sistemas de IoT.

b) Trazabilidad de los datos de IoT, donde la trazabilidad es la capacidad de rastrear y verificar la información espacial y temporal de un bloque de datos guardado en la cadena de bloques. Cada bloque de datos guardado en una cadena de bloques se adjunta con una marca de tiempo histórica, lo que garantiza la trazabilidad de los datos.

c) La confiabilidad de los datos de IoT es la calidad de los datos de IoT que son confiables. Puede garantizarse mediante la integridad impuesta por los mecanismos criptográficos, incluidos los algoritmos de cifrado asimétrico, las funciones hash y la firma digital, los cuales son todos inherentes a las cadenas de bloques.

d) Las interacciones autónomas del sistema IoT se refieren a la capacidad de los sistemas IoT de interactuar entre sí sin la intervención de un tercero confiable. Esta autonomía se puede lograr mediante contratos inteligentes

habilitados por Blockchains. En particular, las cláusulas contractuales incluidas en los contratos inteligentes se ejecutarán automáticamente cuando se cumpla una determinada condición (por ejemplo, el usuario que incumpla el contrato será sancionado con una multa automáticamente).

Ejemplo: Erradicación del Fraude Alimentario.

Lamentablemente el engaño, el fraude predeterminado hacia clientes y consumidores ha sido registrado en muchas ocasiones y eso no debe ser permitido, es decir, que múltiples empresas intentan maximizar sus beneficios a costa de otros, esto puede ser un tema más delicado en ciertas industrias o sectores económicos. La utilización de la tecnología Blockchain en cadenas de valor sería de vital importancia para generar mayor confianza y seguridad entre los integrantes de la cadena, genera mayor transparencia y certeza en los flujos de información para reducir los costos de transacción y el fraude alimentario.

Kshetri, N. (2018) remarca la importancia de Blockchain en la cadena de suministro de alimentos diciendo que los defensores de esta tecnología ofrecen un ejemplo del brote de *E. coli* en 2015 en las tiendas Chipotle Mexican Grill. La crisis dejó a 55 clientes enfermos. La compañía sufrió una pérdida de reputación debido a noticias negativas, cierres de restaurantes e investigaciones. Las ventas se redujeron drásticamente y el precio de su acción cayó un 42%.

Madhwal & Panfilov (2017) comentan sobre la gran necesidad de tener un sistema de control basado en Blockchain en la industria de la aviación debido al contrabando y a la comercialización de partes o refacciones no auténticas, esto en virtud de que el sector de la aviación ha expresado una gran preocupación por la detección de partes de aeronaves falsificadas en la cadena de suministro legítima. Dichas detecciones han sido reportadas tanto en las cadenas de suministro de aeronaves civiles como militares en los Estados Unidos y en Europa.

En un estudio de Davidson, Antunes, Madslien et al. (2017) son contundentes al decir que la contaminación natural, accidental y deliberada de la cadena de valor de alimentos ocurre en nuestros suministros de alimentos, tales razones obligan una pérdida en la confianza de los clientes y consumidores. Presentan una tabla donde se muestran diferentes eventos deliberados de contaminación en la cadena de valor de alimentos.

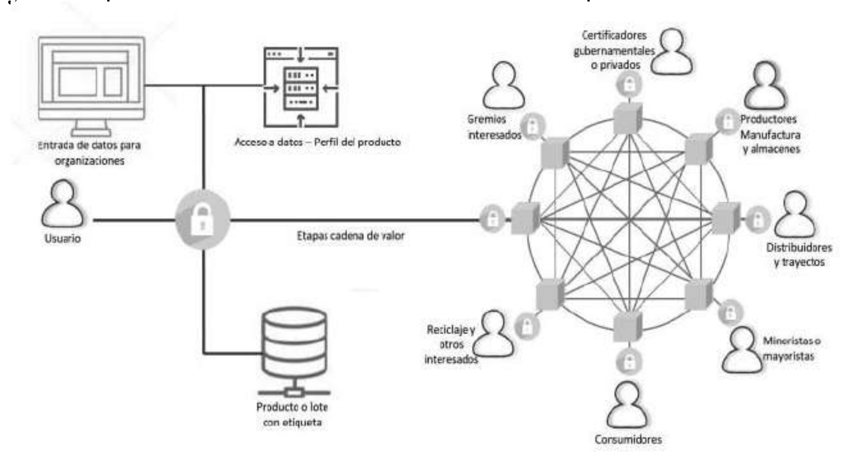
Tabla 1. Eventos de contaminación deliberada en las cadenas alimentarias.

Acción	Año	Agente	Evento
Las aceitunas se tratan químicamente para que parezcan más ecológicas, el aceite de oliva y las aceitunas etiquetadas incorrectamente como de procedencia 100% italiana.	2015-2016	Clorofilina de cobre, sulfato de cobre	Crimen: Fraude
El juguete en un huevo "Kinder Surprise" reemplazado por una tableta de Zofenopril. La policía concluyó que el acto fue deliberado, pero no está seguro de quién lo hizo.	2015	Zofenopril	Crimen
Caso húngaro de carne de vacuno contaminada con B. *anthracis*, debido a la matanza ilegal de animales. Cinco personas hospitalizadas con sospecha de síntomas de la enfermedad.	2014	*Bacillus anthracis*	Crimen: Fraude
Carne de caballo detectada por los inspectores de seguridad alimentaria irlandeses, en hamburguesas de carne de res congeladas y posteriormente encontrada en comidas preparadas etiquetadas de carne de vacuno en el Reino Unido.	2013	Carne de caballo	Crimen: Fraude
Sanlu Group fue responsable de la contaminación de la fórmula infantil de leche con melamina en China.	2008	Melamina	Crimen: Fraude

Extraído de: Davidson, R. K., Antunes, W., Madslien et al. (2017).

Ante estos hechos que han generado desconfianza en los consumidores, es pertinente generar innovaciones tecnológicas visibles y con un alcance amplio que vinculen la realidad con el orden digital, Wang, Han y Beynon-Davies (2019) comentan que el valor de estas tecnologías para la gestión de la cadena de suministro radica en cuatro áreas: visibilidad y trazabilidad extendidas, digitalización y desintermediación de la cadena de suministro, mejora de la seguridad de los datos y contratos inteligentes.

Imagen 1. Se muestra mediante una imagen los alcances que pueden tener Blockchain en los grupos de interés de la cadena de suministro y cómo pueden interactuar entre sí mediante la plataforma:



Elaboración propia con base en la literatura.

Utilización de Blockchain para cadenas de suministro sustentables.

Saberi et al. (2019) concluye que el seguimiento de las posibles condiciones sociales y ambientales que podrían plantear problemas ambientales, de salud y seguridad es un enfoque de aplicación importante para la cadena de bloques. Existen ejemplos prácticos. Las cadenas de bloques formadas en China para los mercados de activos de carbono permiten a las empresas gene-

rar activos de carbono de manera más eficiente de acuerdo con la Reducción de emisiones de carbono de China para el Acuerdo de París.

Una cadena de suministro basada en Blockchain proporciona una mejor garantía de los derechos humanos y las prácticas laborales justas. Por ejemplo, un registro transparente del historial del producto garantiza a los compradores que los bienes que se compran se suministran y fabrican a partir de fuentes que han sido verificadas como éticamente sólidas.

Clancy (2017) menciona que la tecnología Blockchain tiene el potencial de contribuir a la sostenibilidad de la cadena de suministro social. Hacer que la información sea estable e inmutable es una forma de construir la sostenibilidad social de la cadena de suministro. Saberi et al. (2019) plantea que dado que la información no puede modificarse sin el consentimiento de los actores autorizados, las cadenas de bloques pueden evitar que individuos, gobiernos u organizaciones corruptos se apoderen injustamente de los activos de las personas. Además, la tecnología puede bloquear a los agentes nefastos y responsabilizar a los corruptos por los delitos sociales e individuales. La trazabilidad de Blockchain ayuda a la sostenibilidad a través de una mejor garantía de los derechos humanos y prácticas laborales justas y seguras.

DISCUSIÓN

Existen algunas limitantes o barreras que pudieran afectar la implementación de esta tecnología en las cadenas de valor.

1) Barreras que provienen de adentro de la organización. El apoyo de la alta gerencia es un factor clave para la implementación exitosa de cualquier práctica de la cadena de suministro. Sin embargo, algunos gerentes no tienen el compromiso y el apoyo a largo plazo para adoptar una nueva tecnología y apegarse a los valores de sostenibilidad. La falta de compromiso de gestión impide la integridad de las prácticas de sostenibilidad a través de los

procesos de la cadena de suministro (Govindan y Hasanagic, 2018).

2) La cultura organizacional ante la calidad y el compartir información como los certificados de calidad. En países desarrollados es más fácil encontrar disponibilidad de las empresas que desean colaborar a fin de tener mejores procesos en su cadena de valor. Además, la adopción de la tecnología Blockchain en los procesos de la cadena de suministro requiere nuevos roles, responsabilidades y experiencia para admitir diferentes facetas de la adopción de la tecnología.

3) Aunque los datos dentro de la cadena de bloques se pueden desidentificar y cifrar, el acceso distribuido a todo el conjunto de datos tiene el riesgo de un posible compromiso o reidentificación. La velocidad y la escalabilidad de un sistema completamente distribuido también tendrían que abordarse porque ya han surgido preocupaciones en aplicaciones más pequeñas basadas en Blockchain dentro de una implementación de Blockchain, se supone que todos los bloques se almacenan en cada nodo cliente dentro del sistema. Como ilustración de este posible cuello de botella, participar plenamente como minero en la red de bitcóin requiere que el usuario descargue todo el libro de bitcóin, que totalizaba ≈101 gigabytes a finales de 2016. Además, la tasa máxima de validación de transacciones dentro de la red de bitcóin es ≈7 transacciones por segundo, lo que podría limitar el rendimiento de las grandes redes Blockchain.

4) La rentabilidad de una plataforma de este tipo que contiene volúmenes de datos significativamente mayores aún no se ha demostrado en entornos de producción. Los gastos combinados para hardware, implementación y soporte deberán evaluarse para determinar si se puede obtener un retorno de la inversión para esta tecnología. Dichas barreras argumentan que, si bien Blockchain tie-

ne la capacidad de proporcionar transparencia y autenticidad a las transacciones de datos, la transición rápida de los sistemas de TI de atención médica actuales a la tecnología basada en Blockchain puede ser difícil.

5) Si bien esta herramienta tecnológica es muy prometedora, cabe destacar que aún se desconoce su funcionalidad en entornos reales complejos, es decir, que está en sus primeras etapas de implementación y se considera una tecnología inmadura en términos de escalabilidad y manejo de una gran cantidad de transacciones (Yli- Huumo et al., 2016).

CONCLUSIONES

Esta tecnología de base criptográfica es un tema relevante de la actualidad, donde se prevén muchos usos y aplicaciones en la gestión de la cadena de suministro, antifraude, corrupción gubernamental, autenticidad de certificados y documentos de todo tipo; en general es una herramienta para trasparentar los flujos de información para todos los grupos de interés externos a las organizaciones. La adopción es cada día mayor en distintas actividades, por lo que se sugiere a las empresas TI trabajen en conjunto con otras disciplinas que complementen los conocimientos en mención para que comiencen a desarrollar plataformas basadas en Blockchain, pues el potencial es muy amplio.

Asimismo, su capacidad para gestionar y guardar todas las transacciones que pueden ser inalterables en un libro mayor de registro de la nube, amplía su operatividad, un agente económico que puede hacer factible la implementación de esta tecnología son los gobiernos, éstos pueden tomar la iniciativa de implementarlo y obligar a entes privados que se alineen a los requerimientos tecnológicos de Blockchain.

REFERENCIAS

1. Ammous, S. (2016). Blockchain Technology: What is it good for?. Disponible en SSRN 2832751.
2. Davidson, R. K., Antunes, W., Madslien, E. H., Belenguer, J., Gerevini, M., Torroba Perez, T., & Prugger, R. (2017). From food defence to food supply chain integrity. British Food Journal, 119(1), 52-66.
3. Clancy, H. (2017). The Bockchain's emerging role in sustainability. GreenBiz. Tomado de https://www.greenbiz.com/article/blockchains-emerging-role-sustainability.
4. Dai, H. N., Zheng, Z., & Zhang, Y. (2019). Blockchain for internet of things: A survey. arXiv preprint arXiv:1906.00245
5. Govindan, K., and M. Hasanagic. 2018. "A Systematic Review on Drivers, Barriers, and Practices Towards Circular Economy: A Supply Chain Perspective." International Journal of Production Research 56 (1–2): 278–311.
6. Ivanov, D., Dolgui, A., & Sokolov, B. (2019). The impact of digital technology and Industry 4.0 on the ripple effect and supply chain risk analytics. International Journal of Production Research, 57(3), 829-846.
7. Kamble, S., Gunasekaran, A., & Arha, H. (2019). Understanding the Blockchain technology adoption in supply chains-Indian context. International Journal of Production Research, 57(7), 2009-2033.
8. Korpela. K, Hallikas. J & Dahlberg. T. (2017). Digital Supply Chain Transformation toward Blockchain Integration. Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences. ISBN: 978-0-9981331-0-2.
9. Kshetri, N. (2018). 1 Blockchain's roles in meeting key supply chain management objectives. *International Journal of Information Management*, *39*, 80-89.
10. Madhwal, Y., y Panfilov, P. B. (2017). Blockchain and supply chain management: aircrafts parts business case. Annals of DAAAM & Proceedings, 28.
11. Nakamoto, S. (2008), "Bitcoin: a peer-to-peer electronic cash system", Disponible en: www.academia.edu/download/32413652/ BitCoin_P2P_electronic_cash_system.pdf (obtenido el 7 de Mayo del 2018).

12. Saberi, S., Kouhizadeh, M., Sarkis, J., & Shen, L. (2019). Blockchain technology and its relationships to sustainable supply chain management. International Journal of Production Research, 57(7), 2117-2135.

13. Tian, F. (2017, June). A supply chain traceability system for food safety based on HACCP, blockchain & Internet of things. In 2017 International Conference on Service Systems and Service Management (pp. 1-6). IEEE.

14. Yli-Huumo, J., D. Ko, S. Choi, S. Park, and K. Smolander. (2016). “Where Is Current Research on Blockchain Technology? A Systematic Review” PLOS ONE 11 (10): e0163477.

15. Wang, Y., Han, J. H., & Beynon-Davies, P. (2019). Understanding Blockchain technology for future supply chains: a systematic literature review and research agenda. Supply Chain Management: An International Journal, 24(1), 62-84.

LA CIUDADANÍA COMO FACTOR CLAVE PARA LA ORGANIZACIÓN Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Itzel Alejandra Lara Manjarrez
Dr. Rogelio Rivera Fernández

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Ciudadanía, Recursos Humanos.

INTRODUCCIÓN

Se ha introducido un nuevo concepto en el mundo empresarial, debido a la situación actual en relación a las carencias existentes en la sociedad. Se ha hecho hincapié en la importancia del impacto social generado por las estrategias implementadas por parte de las organizaciones en donde deje en claro la parte social y no solo lo económico. Este se refiere al "cambio efectuado en la sociedad debido al producto de las investigaciones" (Fernández-Polcuch, 2000).

Bajo esta perspectiva, México se encuentra bastante interesado en atacar los principales problemas sociales en el país por lo que el ahora renombrado Consejo de las Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt) el cual, plantea implementar programas nacionales estratégicos o también llamados PRONACES, cuyo propósito es conocer los problemas de mayor gravedad a nivel nacional y de esta forma tratar de darles solución.

En este sentido, la búsqueda por generar mayor impacto social dentro de las organizaciones aparece bajo el concepto de responsabilidad social empresarial (RSE), el cual ha tomado cada vez mayor fuerza en el sector empresarial, ya que busca ir más allá de sólo efectos económicos; pretende contribuir en cierta forma al mejoramiento de la sociedad (Cejas & Camejo, 2009).

La RSE es considerada una visión corporativa esencial para la sustentabilidad y competitividad de las empresas que

constituye el desarrollo económico junto con el respeto a los valores éticos, la sociedad, y el medio ambiente (Acción RSE, 2017).

Asimismo, la RSE consiste en uno de los elementos de mayor importancia para los *stakeholders* de la organización, debido a que demandan mejores condiciones laborales, así como un ambiente de participación y colaboración dentro del ambiente laboral.

Para efectos de esta investigación se hará uso de las responsabilidades éticas; siendo estas las obligaciones de la empresa por hacer lo correcto de forma justa y razonable, al mismo tiempo que se aminoran los efectos negativos.

Dado lo anterior, el presente trabajo tiene como objetivo estudiar la RSE y la importancia de asumir la ciudadanía como un elemento clave en el ámbito empresarial haciendo uso de la teoría de RH dentro de las organizaciones a fin de generar un impacto positivo.

DESARROLLO

El desarrollo de los empleados dentro de la organización ha pasado a ser uno de los elementos de mayor importancia en el ámbito empresarial, ya que se ha comprobado que entre más motivados se encuentren, se obtienen mejores resultados para la empresa. En este sentido se relaciona la teoría de recursos humanos como la base teórica de la ciudadanía, viéndose ésta desde su parte económica, la cual según Ramírez (2012), hace referencia a los derechos de los ciudadanos como participantes de una empresa, estableciendo a tal, como un elemento clave para la responsabilidad social empresarial.

Responsabilidad social empresarial

La RSE, tiene sus inicios en el siglo III con la religión cristiana al promover la igualdad de las clases sociales en su tiempo. Sin embargo, es hasta el año 1953 que Howard Bowen introduce

en su libro “Social responsabilities of the business man” el concepto como tal en el ámbito organizacional, ya que detecta las malas prácticas de las empresas que afectaban en cierta medida a la sociedad, por lo cual lo incorpora como una herramienta para la gestión de las empresas cuya práctica beneficia a ambas partes (Bowen, 2013).

Asimismo, Carroll (1991), realizó una categorización de responsabilidades según su nivel de importancia y las ejemplificó con una pirámide. En la base aparecen las responsabilidades económicas; las responsabilidades legales; las responsabilidades éticas; y las responsabilidades filantrópicas.

Tomando en consideración lo anterior, y como parte de las responsabilidades éticas y filantrópicas, se encuentra la gestión de recursos humanos, la cual está ligada directamente a dichas responsabilidades, debido a que las condiciones laborales de los trabajadores son una de las principales preocupaciones para la organización, ya que al tener colaboradores contentos se logran trabajadores más eficientes en el trabajo, lo cual se ve reflejado directamente en las ganancias para la organización.

Del mismo modo, Cejas y Camejo (2009) mencionan que el que una empresa se considere como socialmente responsable va más allá de una simple solución social, ya que conlleva instaurar situaciones que puedan resultar en beneficios hacia la sociedad, así como la implementación de normas de bienestar social, generando con esto un refuerzo en la imagen institucional de la empresa, esto aunado a las acciones positivas hacia la comunidad. En este sentido, surge la pertinencia de introducir el bienestar de los trabajadores dentro de la responsabilidad social empresarial de una organización.

De igual forma, se menciona la importancia de la RSE en la actualidad, la cual reside en convertir esta corriente de sustentabilidad y mejores prácticas que ha estado en auge en los últimos años, para fijarlas como principios sólidos de la organización las cuales residan de forma interna y externa en la empresa (Nomitek, 2017).

Teoría de los recursos humanos

La teoría de los recursos humanos según Mejía-Trejo (2018) se da a partir del año 1957, cuando surge un cambio en la relación existente entre la empresa y sus colaboradores. Esta teoría habla primordialmente del comportamiento empresarial centrado en los individuos y los grupos dentro de la organización, así como la relación existente entre ellos.

Su principal exponente es Elton Mayo, conocido como "el padre de los recursos humanos" ya que centra sus investigaciones en el estudio de las relaciones del trabajo mediante la incorporación de diferentes perspectivas. Su principal objetivo fue cambiar el modelo establecido del comportamiento organizacional por uno que pusiera en primer orden los sentimientos, actitudes, motivaciones, así como otros elementos de los individuos, lo cual se constituyó como la teoría de las relaciones humanas (Loaiza, 2014).

Uno de los hallazgos más importantes hechos por Elton Mayo, fue el extraído a partir del experimento Hawthorne, el cual recibe ese nombre debido a que el estudio se llevó a cabo en la planta Hawthorne de la *Western Electric Company* con el objetivo de encontrar la forma de maximizar la productividad de la planta. Como conclusiones se obtuvo que las normas sociales son elementos que influyen en el nivel de producción de los empleados, así como que el comportamiento de las personas se sustenta en la colaboración con los demás. Del mismo, modo el experimento dio pie al surgimiento del concepto de la organización informal, la cual se refiere al grupo de personas que interactúan de forma espontánea entre sí. Se descubrió de igual forma que un cambio, cualquiera que fuese, genera como consecuencia una reacción en los colaboradores. Por último, se expuso que cuando el empleado se siente bien en su ámbito laboral, es más productivo en el mismo, así como que a mayor interacción entre empleados, mayor capacidad en la producción (Hart, 2012).

Del mismo modo, diferentes autores han investigado y hecho distintas aportaciones a la teoría de los recursos humanos, entre

ellos se encuentra Al Kurt Lewin quien en 1946 introduce la investigación-acción como una herramienta para fortalecer la parte social entre los grupos de una organización. Asimismo, habla del comportamiento social de los individuos dentro de una empresa, así como la importancia que tiene en este sentido la comunicación, la motivación y el liderazgo (Lewin, 1946).

De igual forma se encuentra Douglas McGregor y sus teorías X y Y. La teoría X hace referencia a la forma convencional de trabajar de las empresas, en donde las necesidades de la organización son mayores que las de los empleados y en la cual los jefes no saben trabajar en conjunto con los colaboradores trayendo como consecuencia falta de habilidad para lidiar con las entrevistas por parte de los jefes, desagrado en el cambio de operaciones, desconfianza en la validez de las evaluaciones de los supervisores hacia sus subordinados debido al descontento por parte de los mismos por supervisarlos, entre otros. Por tal motivo y al percatarse de las decadencias en la parte organizacional dentro de la parte de recursos humanos de una empresa, McGregor propone la teoría Y, en la cual el subordinado debe plantearse sus propias metas personales dentro la organización, mientras que el gerente funge como un apoyo para él, al mismo tiempo que ayuda a lograr que las metas de los subordinados se encuentren alineadas con los objetivos de la empresa (McGregor, 1972).

La responsabilidad social empresarial y su relación con la ciudadanía

Haciendo énfasis en las condiciones en las que se encuentra el país de México, se analiza el tema de la ciudadanía dentro de los programas nacionales estratégicos como parte de la construcción democrática.

La ciudadanía se encuentra conformada por identidad colectiva y justicia, elementos que hacen referencia a un sentido de igualdad y de superación de diferencias (Olvera, 2016). La ciudadanía debe ser definida por aspectos como el respeto a las libertades y derechos de los demás, capacidad de diálogo, así

como la inclusión de los y las ciudadanas independientemente de su condición (Velázquez-Criz, 2018).

En este tenor, una tendencia que se encuentra latente es el generar una cultura ciudadana, la cual se encuentre implicada en los valores éticos desde el interior de las organizaciones de forma que puedan ser transmitidos por medio de responsabilidad social empresarial (Tecnológico de Monterrey, 2015). Del mismo modo, Cajiga-Calderón (2019) haciendo referencia a lo publicado por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), el cual menciona que una empresa socialmente responsable debe asumir a la ciudadanía como uno de sus objetivos, estableciendo su visión y compromiso social en acciones que impacten de manera positiva a la sociedad, tomando en cuenta siempre en consideración a sus grupos de interés.

Asimismo, Mtuz (2013), menciona la vinculación de la RSE y la ciudadanía debido a que ambas buscan el bienestar de los empleados dentro de una organización, atendiendo con esto lo mencionado anteriormente en la teoría de los recursos humanos.

DISCUSIÓN

La RSE según Hernández-Perlines (2017) es un elemento presente en las organizaciones que ha estado en auge en los últimos años, esto debido a la gran demanda de la sociedad por mejores prácticas por parte de las empresas hacia los consumidores y hacia sus propios integrantes como un elemento de la búsqueda de generar un impacto social.

En este sentido, se habla de la incorporación de la teoría de recursos humanos como un aspecto de bastante importancia, debido a que como Elton Mayo en Mejía-Trejo (2018) menciona, el poner los sentimientos, motivaciones, metas y necesidades de las partes integrantes de una empresa como cosas de prioridad, en lugar de centrarse únicamente en los aspectos económicos, genera beneficios a la organización. En la tabla 1 se muestra más a detalle las aportaciones principales de cada autor hacia la teoría y el desarrollo laboral de los empleados:

Tabla 1: Aportaciones a la teoría de recursos humanos

AUTOR	PRINCIPALES APORTACIONES
Elton Mayo	-Cambiar el modelo establecido del comportamiento organizacional por uno que pusiera en primer orden los sentimientos, actitudes, motivaciones, así como otros elementos de los individuos -Experimento Hawthorne cuyas conclusiones fueron: *El comportamiento de las personas se sustenta en la colaboración con los demás. * Cuando el empleado se siente bien en su ámbito laboral, es más productivo.
Al Kurt Lewin	-Introduce la investigación-acción como una herramienta para fortalecer la parte social entre los grupos de una organización. -Importancia de la comunicación, la motivación y el liderazgo.
Douglas McGregor	Teorías X y Y, en las cuales se describen dos formas diferentes de administración en donde el nuevo enfoque (teoría Y), pone mayor énfasis en los empleados y en sus necesidades.

Fuente: Recopilación de autores varios y elaboración propia

En el cuadro se pueden apreciar los elementos que se fueron introduciendo a la teoría de los recursos humanos dentro de las organizaciones, trayendo consigo un mejor desempeño de los empleados debido a que las condiciones de los mismos mejoraron, ya que se tomaban en consideración sus necesidades y no solo las de la compañía.

Asimismo, es importante recalcar, que esto genera beneficios en conjunto con la organización, ya que como lo menciona Elton Mayo con base en los resultados obtenidos a través de la realización del experimento Hawthorne, un trabajador más motivado es más productivo, lo cual se ve reflejado directamente en la parte económica de la empresa. Por tal motivo, el desarrollo de la teoría de recursos humanos forma una pauta importante en el desarrollo de las organizaciones.

En este tenor se puede establecer a la RSE en la parte de la gestión humana como un elemento clave dentro de las empresas, ya que orienta a las entidades económicas a interesarse por

el bienestar de sus colaboradores, lo cual a su vez genera impactos positivos a la organización, ya que ayuda a formar mayor unión debido al sentido de pertenencia de un empleado hacia la empresa, obteniendo mejor desempeño en sus áreas de trabajo.

De igual forma se observa que la ciudadanía desde su perspectiva económica resulta ser un componente esencial dentro de la RSE, ya que ésta de acuerdo a Mtuz (2013) se encuentra integrada por el derecho del trabajador a poseer un empleo y a su participación dentro de la organización, así como por parte del empresario se tiene derecho a la ganancia de forma legítima y responsable.

CONCLUSIONES

Las condiciones a nivel mundial han llevado a la constante preocupación por la parte social y el buscar el origen de los problemas de mayor gravedad, para de esta forma analizarlos desde diferentes perspectivas y encontrar una solución integral para los mismos. Por tal motivo surgen los llamados programas nacionales estratégicos o Pronaces, los cuales se originan como un medio para contrarrestar los daños ya presentes en la sociedad actual.

En este tenor, las empresas al desarrollar esfuerzos a fin de generar mejores condiciones para sus trabajadores y para las sociedades en las que radica por medio de la responsabilidad social empresarial, han forjado pautas para una mejora en la ciudadanía, teniendo como fin principal el bienestar de la misma.

Bajo estas realidades, las empresas en su búsqueda para la obtención de beneficios económicos, han incorporado lo planteado en la teoría de RH tratada por diferentes autores antes mencionados, en donde se busca que los colaboradores tengan mejores condiciones laborales y encuentren un sentido de pertenencia y unidad dentro del lugar de trabajo.

De igual forma el generar cambios significativos en la ciudadanía, atacada desde la parte interna de la empresa como un elemento que ayude a la formación de una mejor sociedad y que no solo se busque cumplir con los objetivos económicos de los propietarios, ayudará a formar una mancuerna con cada uno de los integrantes de la organización y buscar el beneficio mutuo.

REFERENCIAS

1. Acción RSE. (2017). *Responsabilidad social empresarial. Gobernanza, Medición y Control de Gestión*. Recuperado el 07/04/2018, de Acción RSE: http://accionempresas.cl/wp-content/uploads/2017/08/RSEgobernanza.pdf
2. Bowen, H. R. (2013). *Social Responsibilities of the Businessman.* Iowa: University of Iowa Press.
3. Cajiga-Calderón, J. F. (2019). *El concepto de responsabilidad social empresarial.* México: CEMEFI.
4. Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons, 34*(4), 39-48.
5. Cejas, M., & Camejo, A. (2009). La dimensión estratégica de la gestión de los recursos humanos en el marco de la responsabilidad social empresarial. *Observatorio laboral revista venezolana, 2*(4), 67-87.
6. De la Fuente-Fernández, S. (2011). Análisis factorial. *Ciencias económicas y empresariales*, 1-35.
7. Fernández-Polcuch, E. (2000). *La medición del impacto social de la ciencia y la tecnología.* Recuperado el 28/03/2019, de http://www.redhucyt.oas.org/ricyt/interior/biblioteca/polcuch.pdf
8. Hart, C. W. (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista Cubana de Salud Pública, 38*(1), 156-167.
9. Hernández-Perlines, F. (2017). Influencia de la responsabilidad social en el desempeño de las empresas familiares. *Universia, 11*(3), 58-64.
10. Lewin, A. K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social lssues, 2*(4), 34-46.
11. Loaiza, E. (26 de Mayo de 2014). *Biografía de los padres de la administración de los recursos humanos.* Recuperado el 22/03/2019, de Universidad Iberoamericana de Panamá: https://es.slideshare.net/arceliocarrasco/padres-de-la-historia-de-los-recursos-humanos
12. McGregor, D. (1972). An Uneasy Look at Performance Appraisal. *Harvard Business Review*, 1-12.

13. Mejía-Trejo, J. (2018). *Análisis estadístico multivariante con SPSS para las ciencias Económico-Administrativas. Teoría y práctica de las técnicas interdependientes.* Zapopan: Cloudbook.

14. Mejía-Trejo, J. (2018). *Teoría de la innovación organizacional.* Guadalajara: Cloudbook.

15. Mtuz, G. (2013). Responsabilidad Social Corporativa y ciudadanía corporativa. *Fundación CODESPA*, 1-5.

16. Nomitek. (11 de Mayo de 2017). *La pertinencia de la respondabilidad social empresarial en la actualidad*. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de Nomitek: http://www.nomitek.com.mx/la-pertinencia-la-responsabilidad-social-empresarial-la-actualidad/

17. Olvera, A. J. (2016). *Ciudadanía y democracia.* México: Instituto Nacional Electoral.

18. Ramírez-Saíz, J. M. (2012). Dimensiones constitutivas y ejes estructurales de la ciudadanía. *Estudios políticos*(26), 11-36.

19. Tavares, R. (13 de Marzo de 2018). *Las empresas deben tener responsabilidad social desde sus inicios.* Recuperado el 28-III-2019, de World Economic Forum: https://es.weforum.org/agenda/2018/03/las-empresas-deben-tener-responsabilidad-social-desde-sus-inicios-aqui-se-explica-por-que/

20. Tecnológico de Monterrey. (2015). *Empresa ciudadana: compromisos de cambio para una mejor sociedad*. Recuperado el 01-IV-2019, de itesm: http://sitios.itesm.mx/ehe/ec/c35.html

21. Velázquez-Criz, R. (15 de Octubre de 2018). Ciudadanía y democracia. *El sol de Puebla*.

22. Villardon, V. J. (2018). *Modelos de variables latentes: análisis factorial.* Recuperado el 21-II-2019, de benjamindespensa.tripod.com: http://benjamindespensa.tripod.com/spss/AF.pdf

23. Wendlandt-Amezaga, T., Álvarez Medina, M., Núñez Ramírez, M. A., & Valdez Pineda, D. I. (2016). Validación de un instrumento para medir la responsabilidad social empresarial en consumidores de México. *Ad-minister*(29), 79-100.

COOPERACIÓN EMPRESARIAL PARA LA CONSERVACIÓN DE LOS SISTEMAS SOCIO-AMBIENTALES

JOVANNI TRINIDAD SALDAÑA
DRA. KATIA MAGDALENA LOZANO UVARIO

Palabras clave: Cooperación Empresarial, Sistemas Socio-Ambientales, Teorías Organizacionales.

INTRODUCCIÓN

La cooperación empresarial ha venido a establecer distintos enfoques teóricos argumentando que la misma es considerada como una estrategia o acción a través de las cuales se puede obtener la conservación de los sistemas socio-ambientales tomando en cuenta la aplicabilidad de las teorías organizacionales. Cabe mencionar que el análisis de antecedentes ha permitido profundizar en los distintos autores y sus estudios que permiten asimilar la relación e interacción que actualmente tienen los empresarios en el ámbito de la sustentabilidad ambiental por medio de la cooperación empresarial.

Marshall (1890) considera la cooperación empresarial como una estrategia para que las empresas logren realizar actividades que difícilmente podrían hacer individualmente, es por ello, que el hecho de enfocarse en implementar cooperatividad para el desarrollo de actividades que tengan injerencia en la interacción socio-ambiental, permite considerar el hecho de que la interacción entre el medio ambiente y la sociedad refleja mecanismos articulares que permiten el desarrollo de ambas partes, con el objeto de que las empresas logren permanecer en un espacio sin dañar de ninguna manera su medio que le rodea. A partir de lo anterior, es que se toma en cuenta que las acciones cooperativas pueden llevar a las empresas a establecer elementos para la sana interrelación entre la empresa, la sociedad y el medio ambiente.

Teorías Organizacionales que Incurren en la Gestión de Sistemas Socio-Ambientales

Con la finalidad de entender la interacción de la cooperación empresarial en la gestión de sistemas socio-ambientales, se considera necesario el identificar aquellas teorías organizacionales que tienen dentro de sus enfoques el cuidado medioambiental y el desarrollo de ecosistemas territoriales, con la finalidad de visualizar aquellos aspectos considerados dentro de estas teorías y tomar en cuenta al momento de establecer lineamientos de cooperación en el impulso sustentable ambiental.

Teoría de sistemas

Tomando en cuenta el alcance del término de sistema, éste puede abarcar distintos fenómenos tales como: fenómenos físicos, biológicos, psíquicos, sociales, económicos y culturales, este alcance se pude establecer dentro de la temporalidad donde uno de los principales iniciadores del conocimiento con respecto a la teoría general de sistemas fue el biólogo alemán Ludwig von Bertalanffy (1976), dentro de la cual una característica principal era la diferencia entre sistemas cerrados y sistemas abiertos. Los que se consideran relevantes dentro de la presente investigación son los segundos, ya que éstos son aquellos sistemas considerados como biológicos, psíquicos y sociales, que se caracterizan por su facilidad en la capacidad de adaptación con el medio ambiente, además de identificar los distintos niveles de complejidad de los sistemas.

Las organizaciones han entrado en un entorno en el cual se visualizan desde cierta complejidad, sin embargo, permite que su manejo se vuelva sencillo. Humberto Maturana y Francisco Varela (1997) definieron a los sistemas como unidades autopoieticas, las cuales son consideradas como unidades productoras de sí mismas, las cuales logran organizarse de manera que establecen fronteras con su entorno, además de regular sus relaciones con él. Por otra parte, Maturana y Varela (2003) ven a la autopoiesis como la manera en que los seres vivos pueden existir entre ellos, pero también, como aquellos entes autónomos

que guardan su estructura interna y del mismo modo, reúnen energía del medio ambiente y logran adaptarse a los cambios del mismo.

La teoría de los sistemas abiertos ayuda a que los empresarios tengan una mayor facilidad en la comprensión de las economías y su función de manera interdependiente en un mundo globalizado, lo que lleva a un incremento en la preocupación por la ocurrencia dentro de las acciones humanas con respecto a la calidad del medio ambiente y su interacción con la sociedad y las empresas (Sulmont, 2004).

El sistema socio-ecológico al ser estudiado en su entorno, límites y fronteras, se considera que cuenta con puntos de inflexión o umbrales críticos los cuales se toman a partir de transiciones no lineales en el funcionamiento de los sistemas socio-ambientales acoplados, a partir de ello, se han encontrado algunas perspectivas teóricas que consideran la capacidad de adaptación organizacional, para la evolución del medio ambiente dentro del mundo empresarial tomando en cuenta la teoría de la complejidad y el comportamiento "auto organizativo" de sus integrantes (Coleman, 1999).

Senge (1990) argumenta que la organización toma en cuenta el aprendizaje como aquella acción que nace del clima creado por cinco disciplinas: el pensamiento sistémico, el dominio personal, modelos mentales, una visión compartida y el aprendizaje en equipo, que dentro de una organización proyecta dentro de la toma de decisiones en el área del conocimiento de la gestión ambiental, lo que permite analizar modelos contingentes para la identificación y formulación de problemas dentro de las políticas ambientales.

Teoría general de sistemas

En la teoría general de sistemas (Bertalanffy 1950, 1968), se argumenta que toda organización actúa en función de un ambiente o entorno determinado, lo que nos puede llevar a la interacción con la cooperación empresarial, ya que la misma se

considera por autores como Araiza y Velarde (2008) como la acción empresarial que se lleva a cabo de manera voluntaria, ya que las organizaciones tienen la necesidad de sobrevivir dentro de un mundo cada día más globalizado y se requiere adquirir la capacidad de adaptación al entorno, dicho de otra manera, que los empresarios puedan tomar conciencia al orientar hacia los fines planteados. Es pertinente destacar la importancia de la ecología organizacional (Baum 1999), la cual se enfoca en los procesos de variación, selección, retención y competición que forman parte del comportamiento humano y su interacción constante con el medio y las organizaciones.

Teoría de sistemas de información

Por último, se encuentra la Teoría de sistemas de información como organización, en la cual se considera que de una u otra manera las razones a través de las cuales se abordarán la cooperación empresarial y el sistema socio-ambiental es al establecer cuestiones concretas para explicar el porqué del sistema de información de una organización (Morales López, 2010). Esto nace a partir de que se encuentra que los sistemas de información son altamente formalizados, ya que, establecen objetivos específicos y se usa determinada tecnología.

Una de las principales causas que se encuentra dentro de las teorías para la falla en la interacción de las organizaciones en el medio ambiental y social es que las estructuras, en especial la social, no obedece a las tareas que se han llevado a cabo de manera tradicional, sino que intenta tener una interrelación diferente con el medio intentando transformarlo. Esto ocasiona que en ciertas problemáticas se presenten la implementación de innovaciones dentro de las organizaciones y la introducción tecnológica en el sistema de información. Cabe destacar que en ocasiones ocurren acciones innovadoras que se implementan al interior de los departamentos, pero en muchas de las ocasiones las tareas se llevan a cabo de diferente manera. Por último, es importante señalar que las organizaciones no sólo están determinadas por su estructura, sino en aquellos elementos que la conforman y los llevan a la internación con el medio ambiente,

la cultura, la economía, la sociedad, las organizaciones, entre otras.

Afectaciones Empresariales en los Sistemas Socio-Ambientales

Después de Brasil, México es la nación más afectada por los altos niveles de PM10 (material particulado procedente de los gases emitidos por los vehículos y las fábricas), Ozono (supera un 15% las cifras permitidas por la OMS) y Dióxido de Carbono, (D.F. y Guadalajara destacan negativamente por su alta concentración).

En México de acuerdo con la información arrojada por el Banco Mundial (BM) publicada en septiembre de 2018, los desechos generados en el planeta en 2016 alcanzaron los 2,010 millones de toneladas. Cabe mencionar que estas cifras al paso tan acelerado que llevamos se elevarán hasta llegar a los 3,400 millones de toneladas para el año 2050. Dicho de otra manera, en tan solo tres décadas aproximadamente se generará casi un 70% más de basura.

Los expertos en el tema, hacen un llamado para establecer medidas urgentes con el objeto de que esto se logre frenar, debido a que el exceso de contaminación, sumada a la acelerada urbanización y al crecimiento poblacional pronto rebasará la capacidad de reacción que se tiene con base a las acciones sociales, políticas y organizacionales.

Aún más alarmante, se encuentra la situación con regiones como en África Subsahariana o Asia Meridional, en la cual para el año 2050 la cantidad de desechos se triplicará, por lo que es importante y primordial encontrar estrategias que ayuden a contrarrestar las situaciones que día a día enfrenta el medio ambiente.

Por otra parte, se encuentran informes a través de organismos internacionales los cuales señalan que los factores que son considerados de índole más problemáticos son el plástico, ya

que, tan solo en el 2016 se generaron 242 millones de toneladas de desechos, sin embargo, no se llevan a cabo acciones correctivas tales como gestión, reutilización y reciclaje para reducir el impacto ambiental.

Cooperación Empresarial Aplicada para la Conservación de los Sistemas Socio-Ambientales

Los acuerdos de cooperación empresarial conceden a las empresas una serie de ventajas que de forma aislada difícilmente se alcanzan, esto motiva a las empresas a cooperar entre ellas, siendo la idea general la mejora continua para lograr ser competitivos, sin embargo, ello conlleva el dejar su aislamiento y los lleva a introducirse en una serie de relaciones, además, influye en tener mayor flexibilidad mediante el sistema de relaciones más ágiles y versátiles, como tener una mayor eficacia, al permitirle participar en nuevos conocimientos e informaciones respecto a las actividades que conforman su cadena de valor (Martinez A. , 1999). Relacionado con lo anterior, las relaciones empresariales permiten crear entre los empresarios un acercamiento para generar una mayor confianza que les permita conocer sus expectativas mutuas y así, unirse para conseguir objetivos en común.

Tomando en cuenta lo anterior mencionado y visualizando las actuales problemáticas relacionadas con la mala calidad del aire, que finalmente terminan impactando a la sociedad con serios problemas en la salud, el bienestar social y el desarrollo económico a nivel mundial y en la región de América Latina y el Caribe. Es que se considera que el hecho de que los empresarios decidan actuar de manera conjunta para implementar acciones que ayuden a reducir los contaminantes, ya que éstos están afectando negativamente a los ciudadanos al disminuir su calidad de vida y al causar muertes prematuras y enfermedades, realizar actos como un programa de reforestación continua, implementar dentro de sus empresas acciones para disminuir residuos que contaminan el medio ambiente a través de la innovación y el desarrollo tecnológico, puede apoyar en disminuir lo que está causando daño a los ecosistemas.

A su vez, es importante señalar que las afectaciones que se llevan al sistema socio-ambiental, no solo repercuten de manera local, sino, caso contrario, están afectando directamente a las economías nacionales de los países latinoamericanos y a su desarrollo económico y social. A pesar de que por algunos gobiernos o instituciones se estén realizando grandes esfuerzos, persisten deficiencias en la consistencia y accesibilidad de la información por parte de las empresas y gobiernos, lo que termina permitiendo, la ausencia de normatividades regulatorias y baja calidad en la información, que finaliza en la mala percepción de los ciudadanos con respecto a los riesgos de la contaminación del aire, agua y alimentos, lo que hace posible que los ciudadanos tomen malas decisiones al momento de analizar la situación.

No solo las situaciones se dan en países latinoamericanos en vías de desarrollo, sino que en el mundo entero, se están presentando problemáticas relacionadas con la mala calidad del aire, lo que lleva a tener serios efectos en la población con respecto a su salud, afectando directamente el sistema respiratorio y cardiovascular, y estimulando las propiedades carcinogénicas de acuerdo a lo mencionado por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En la actualidad, algunas de las principales capitales de Latinoamérica tales como la Ciudad de México, Bogotá, Sao Paulo y Santiago han realizado mejoras significativas, sin embargo, aún tienen graves problemas con respecto a la calidad del aire, debido a situaciones relacionadas con actividades contaminantes como el transporte urbano, la generación de electricidad, la industria y la manufactura. Estos problemas se presentan con situaciones que deberían evitarse y corregirse a través de una correcta planeación de la gestión de la calidad del aire, sin embargo, mientras los empresarios no decidan realizar acciones en conjunto que intervengan y mejoren la situación con ayuda de los gobiernos generando estrategias exitosas para reducir las emisiones y mejorar la calidad del aire, esto no tendrá ninguna injerencia real.

La Organización Mundial de la Salud elabora mecanismos científicos que son diseñados con la finalidad de ofrecer guía a las naciones y a su vez a la organización para lograr reducir concentraciones de contaminantes del aire a niveles menos dañinos para la salud. Sin embargo, mientras los gobiernos y las empresas no decidan comenzar a respetar y considerar los estándares utilizando acciones tales como hacerlos cumplir legalmente o incentivando para su acatamiento, es posible que la sociedad en general simplemente la ignore.

Cabe destacar que la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (USEPA por sus siglas en inglés) y la Unión Europea (UE), tienen los estándares de mejor calidad del aire, los cuales tienen en cuenta las GCAs de la OMS así como asuntos y circunstancias locales.

Por otra parte, el hecho de que los empresarios comenzaran a generar información oportuna con relación a los sistemas medio ambientales, en la región se ha convertido en un tema primordial. Cabe destacar que se encuentran áreas como la Ciudad de México en las cuales la información disponible e información periódica es constante con la finalidad de mantener un mejor monitoreo para prevenir a la población de los posibles factores contaminantes que afecten la salud. Sin embargo, hay una serie de ciudades en las que la falta de transparencia permite realizar interrogantes tales como el acceso público a información importante y la atención adecuada a la contaminación del aire como un asunto de salud pública y de desarrollo (OMS, 2019).

La cooperación puede ser definida como aquellos acuerdos mediantes los cuales las empresas comparten recursos, capacidades o actividades, con el objetivo de llevar a cabo un intercambio de conocimiento que les permita mejorar sus posiciones en el mercado y reforzar sus ventajas competitivas (Martínez, Briones, & Nieto, 2011) ya que en un entorno complejo e impredecible, la cooperación permite obtener un mayor grado de flexibilidad. Así pues, el desarrollo de relaciones interorganizativas llevan a plantear la estrategia de cooperación como una opción de mejorar no solo la competitividad, sino también, la

incursión en la mejora de la sociedad y el medio ambiente (Briones & Laborda, 2008).

Actualmente las empresas están en la búsqueda de realizar mejores prácticas, que les permitan implementar nuevos y mejores procesos para fabricar sus productos, además de proveer servicios con el objeto de consolidar su posición competitiva y mejorar su participación en los diferentes mercados, y ser diferenciadores, además de generar acciones que afecten en menor cantidad el desgaste ambiental que en este momento estamos viviendo.

Posiblemente la cooperación empresarial ayudada con la innovación y el desarrollo tecnológico, pueden considerarse como la acción idónea para que a través de ellos se lleve a cabo una transformación en los empresarios que incentive la mejora en la interrelación con el sistema socio-ambiental, sin embargo, es importante remarcar que las acciones cooperativas anteriormente se han visto mermadas por los comportamientos ventajosos de los empresarios, por lo que el hecho de establecer situaciones que permitan el correcto funcionamiento de estas relaciones, puede favorecer directamente la influencia entre los empresarios.

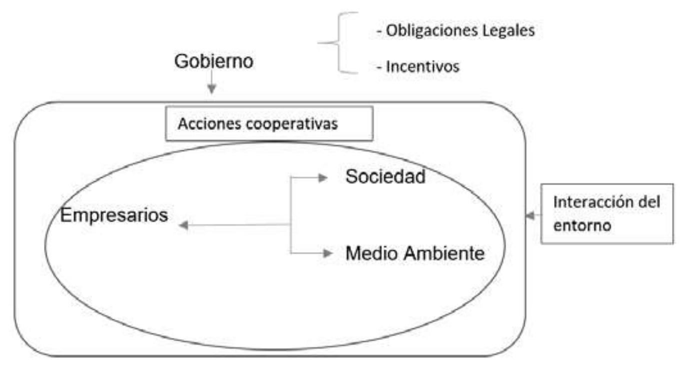
CONCLUSIONES

Las estrategias cooperativas se han convertido en un componente fundamental en el repertorio del direccionamiento estratégico de las empresas. De hecho, las alianzas redefinen y transforman la naturaleza de la competencia. Existen diferentes formas de alianza, de su origen y características: aquellas que surgen porque los aliados tienen unas ventajas preexistentes, la proximidad geográfica o la historia compartida, aquellas que surgen porque terceros como el gobierno han creado el ambiente para su existencia.

A partir de lo anterior, es que se considera que la cooperación empresarial siendo enfocada hacia el desarrollo de actividades sistemáticas socio-ambientales, puede ayudar en una región,

que a partir de los acuerdos y obligaciones gubernamentales se considere apropiado realizar estas acciones, por otra parte, es establecer de qué manera influye cada uno de los integrantes.

Imagen 1



Fuente: Elaboración propia

Tal como se muestra en la Imagen 1, los empresarios con la sociedad y el medio ambiente entran en una interacción dentro del entorno que les permite a su vez realizar acciones cooperativas, pero esas no se pueden dar si el gobierno no influye directamente a través de la presión legal y social, ya que, hasta el momento se ha logrado medir los índices de contaminación pero por falta del involucramiento de los empresarios y la sociedad en general, estos índices no se han podido corregir o establecer estrategias para comenzar a disminuir el incremento desmedido y las afectaciones al medio ambiente.

REFERENCIAS

1. Araiza, Z., & Velarde, E. (2008). Modelo conceptual para el estudio del proceso dinámico de la cooperación inter-empresarial en las PyMEs en Administración contemporánea. Revista de Investigación, 1(8), 1 - 30.
2. Baum, J. A. (1999). Organizational ecology. Studying Organization: Theory and Method, 71-108.
3. Bertalanffy Von, L. (1950). An Outline of General Systems Theory. British Journal for the Philosophy of Science, 139-164.
4. Bertalanffy Von, L. (1968). General System Theory. New York: Foundations, Development, Applications.
5. Bertalanffy Von, L. (1976). Teoría General de los Sistemas. México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
6. Briones, A. J., & Laborda, F. (2008). Valoración de la Cooperación Interempresarial en las Microempresas del Municipio de Murcia, proyectos Micro y e-Micro 2002-2007. Cuaderno de Gestión, 1, 59-72.
7. Coleman, H. J. (1999). What Enables Self-Organizing Behavior in Businesses. Emergence: Complexity and Organization,, 33-48.
8. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
9. Marshall, A. (1890). Principles of Economics. Londres, Inglaterra: McMillan press.
10. Martínez, A. (1999). Dimensiones y factores determinantes de la competitividad internacional del granito. Especial referencia a Galicia. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 5(2), 103-120.
11. Martínez, E., Briones, A. J., & Nieto, C. (2011). Responsabilidad social, cooperación empresarial e innovación en agronegocios. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 20(3), 63–76.
12. Maturana, H., & Varela, F. (1997). De máquinas e seres vivos. Autopoiese, a Organização do Vivo. Porto Alegre: Artes Médicas.
13. Maturana, H., & Varela, F. (2003). El árbol del conocimiento. Buenos Aires: Lumen.

14. Morales López, V. (2010). La perspectiva organizacional de los sistemas de información. Documentación de las Ciencias de la Información, 143-169 .

15. Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization. Crown Publishing Group, NA.

16. Sulmont, D. (2004). Aportes de la sociología francesa al estudio de las organizaciones. Debates en sociología, 15-34.

LA INNOVACIÓN COMO FACTOR DE CONSOLIDACIÓN DE LAS PYMES

José Rosario Lara Salazar
Dr. Alejandro Campos Sánchez

Palabras clave: Innovación, PyMEs, Consolidación.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las PyMEs representan entre el 96-99% de las empresas mundiales y contribuyen con una sexta parte de la producción industrial mundial (Romero, 2006). Además, representan un porcentaje significativo del PIB en muchas zonas y países del mundo.

Asimismo, Ali et al. (2014) mencionan que el PIB producido por las PyMEs en Sudáfrica es aproximadamente del 52-57%; en Ghana 70% y en Pakistán en 30%.

De acuerdo a Gil y Jiménez (2014), 95% de las empresas en América Latina son PyMEs y generan 60% de los empleos, dando alrededor del 30% del PIB de esa región. Al mismo tiempo, las PyMEs generan 51% de los empleos en los Estados Unidos; 56% en Brasil; 42% en México, 81% en Colombia; 79% en España; 81% en Italia y 61% en Francia (Franco, 2012), que en promedio representaría el 64% de la generación de empleos, siendo un número alto e importante a considerar.

Es notoria la gran importancia de las PyMEs alrededor del mundo por su impacto económico; no obstante, alrededor del 20-40% de las nuevas empresas (en su mayoría PyMEs) fracasan en los primeros dos años de su creación; mientras que el 40-50% de las nuevas empresas sobreviven durante más de siete años (Tewari, Skilling, Kumar, & Wu, 2013).

Por tal razón, un factor a considerar para evitar la muerte de las PyMEs es la innovación, la cual según Vauhgan (2013) se

define como la implementación de nuevos procesos, productos, cambios organizacionales o cambios en el mercado, así como la cultura que acepta positivamente el cambio, creatividad y mejora continua, lo que da como resultado estar siempre un paso adelante en el mercado y ser líder del mismo.

Por tanto, se hará un análisis sobre el cómo la innovación puede ayudar a las PyMEs a tener mayor longevidad para lograr su consolidación.

DESARROLLO

Hoy en día la innovación se considera uno de los ingredientes esenciales de la ventaja competitiva y como cambio (Ter Haar, 2018). Significa que los procedimientos y comportamientos antiguos se quedan atrás para adaptarse a los nuevos de acuerdo con lo que sucede en el entorno (Vázquez-Ávila, Sánchez-Gutiérrez, & Mejía-Trejo, 2015). Este término no ha sido entendido por muchas PyMEs de acuerdo a Fatoki (2014) quien establece que la falta de innovación en la capacitación del personal, el mal servicio, la predicción y análisis inefectivo de la demanda son algunas de las razones principales por lo cual las PyMEs fracasan.

Del mismo modo, Lee et al. (2010) mencionan que un alto porcentaje de las PyMEs no ha innovado en los sistemas de gestión de proyectos, lo que puede ser útil para su supervivencia. Si las PyMEs desean alcanzar su consolidación, algo importante a considerar es seguir una búsqueda consciente y decidida de oportunidades de innovación, que se pueden encontrar en los cambios del mercado (Drucker, 1985).

Aunado a lo anteriormente establecido, Porter (1990) afirma que la innovación crea ventajas competitivas cuando se percibe una nueva oportunidad de mercado o cuando se trabaja en un segmento de mercado que otros ignoran. Bravo-Ibarra et al. (2014) mencionan que la innovación contribuye al logro de ventajas competitivas en los mercados locales y globales, a la generación de valor para lograr un mayor crecimiento y garantiza

la flexibilidad estratégica necesaria para la adaptación de las organizaciones a los desafíos propuestos por la dinámica y las preferencias cambiantes del mercado.

Adicionalmente, la innovación es sinónimo de cambio y esa razón ha creado una connotación negativa porque el cambio en ocasiones no resulta agradable para muchos (Schramm, 2017).

Como se ha indicado, la innovación es un factor para la consolidación de las PyMEs, para entender el término consolidación, Cardenete (2008) lo define como la suma de factores que conducen al éxito, como la innovación, el posicionamiento de la empresa, la introducción de nuevos productos, apoyos financieros y diferenciación a través de la mercadotecnia. También, la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de España (2001) conceptualiza la consolidación de la empresa como los diversos indicadores que dan sustento a una organización que alcanza un desarrollo efectivo; entre esos indicadores se encuentran el nivel de éxito que ha tenido una empresa, la longevidad de la misma y el crecimiento que la organización ha tenido en un período de tiempo.

DISCUSIÓN

Como ha sido establecido, la innovación es considerada clave para tener éxito en la consolidación de las PyMEs, sin embargo, la definición y connotación de la innovación no ha sido la misma todo el tiempo. Schumpeter citado por Camacho-Sotelo, Sánchez-Gutiérrez y Mayorga-Salamanca (2014) dijo que la innovación es la aplicación de la invención de nuevos productos o procesos de producción y su aplicación en usos comerciales.

Además, en el pasado según autores como Schumpeter (1942), Galbraith (1956) y Chandler (1977), la innovación era solo en el dominio de las empresas grandes. Las PyMEs no se clasificarían ahí debido a su propia ineficiencia y su déficit de conocimiento para consolidarse por la razón que las mismas PyMEs se consideraban insignificantes y débiles en el mercado por lo que el término de innovación y sus dispositivos estaban más allá de la capacidad de estos entes económicos.

De acuerdo a Doh y Kim (2014), el nuevo concepto de innovación sugiere que las PyMEs emprendedoras, desempeñan un papel importante en él, ya que muchas de ellas se han dado cuenta de que con su implementación, factores como las mayores ventas han mejorado.

Asimismo, ahora se debe considerar la innovación para cualquier tamaño de empresa y el uso de esta herramienta brindará más oportunidades de diferenciación y una mejor posición en el mercado para alcanzar la consolidación de las PyMEs (Zhang, Gao, & Cho, 2017).

A nivel mundial, la innovación ha sido un instrumento útil para mejorar el desarrollo de las PyMEs a fin de lograr su consolidación. Debido al gran interés que ha existido por la promoción de la innovación, muchas empresas se han sentido atraídas por implementarla en ellas (Díaz-Casero, Urbano-Pulido, & Hernández-Mogollón, 2005).

Por ejemplo, en China, se ha demostrado que la innovación genera un mejor desempeño en las PyMEs (Petti, Rubini, & Podetti, 2017), y ese estudio se ha medido debido a las mayores ganancias económicas de las PyMEs y a una mayor longevidad desde su creación.

Del mismo modo, Corea del Sur ha tenido un gran desarrollo económico por muchas razones en las que se incluye la innovación en las PyMEs, porque han entendido que su crecimiento como país necesita que las PyMes, las grandes empresas y el gobierno trabajen juntos (Doh & Kim, 2014).

Es menester destacar a su vez que países como Croacia, República Checa, Dinamarca y Portugal no han implementado la innovación con el nivel de frecuencia que países como Corea del Sur han hecho, dando como resultado que las PyMEs tengan problema de sobrevivencia (Kozubíková, Homolka, & Kristalas, 2017).

Finalmente, de acuerdo a Góngora-Bianchi y Madrid-Guijarro (2010), en México para muchas PyMEs, la innovación no

es un tema central, incluso si se reconoce como importante, además de que el gobierno mexicano centra su apoyo en generar empleo, aumentando la viabilidad de la empresa y minimizando el riesgo financiero, dejando de lado la innovación; por lo tanto, disminuye el crecimiento de la capacidad de las PyMEs.

Para aclarar la discusión dada en esta investigación, se muestra la tabla 1 para una mejor comprensión.

Tabla 1

Autor (es)	Aportación	Año
Schumpeter, Galbraith y Chandler	Innovación solo en el dominio o grandes empresas	1942, 1956, 1977
Díaz-Casero, Urbano-Pulido y Hernández-Mogollón	La innovación como clave de la consolidación de las PyMEs.	2005
Góngora-Bianchi y Madrid-Guijarro	Reconocimiento de la importancia de la innovación; sin embargo, no implementado.	2010
Camacho-Sotelo, Sánchez- Gutiérrez y Mayorga-Salamanca	Definición de innovación.	2014
Doh y Kim	Reconocimiento de la importancia de la innovación y resultados positivos de su implementación.	2014
Kozubíková, Homolka y Kristalas	Los países europeos carecen de implementación de innovación y sus consecuencias.	2017
Petti, Rubini y Podetti	Innovación en las PyMEs chinas y los resultados positivos obtenidos.	2017
Zhang, Gao y Cho	Beneficios en la implementación de la innovación en PyMEs.	2017

Elaboración propia con base en la literatura

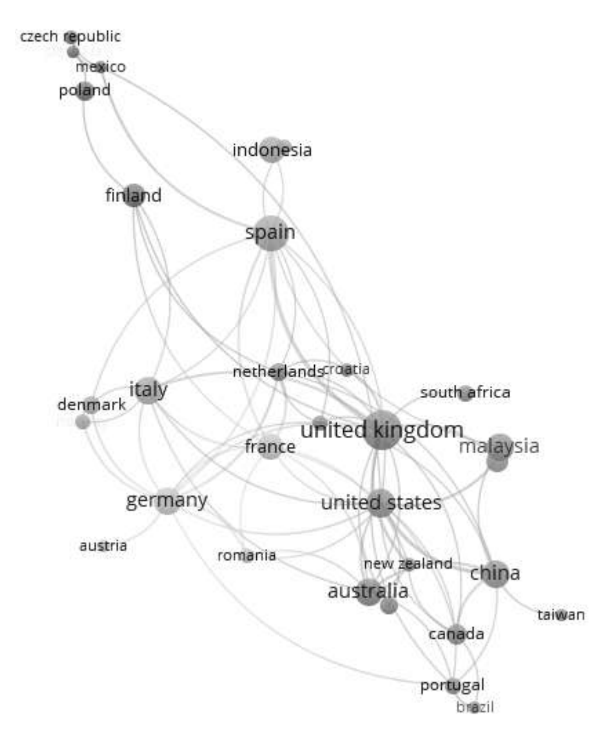
Como se puede observar en la tabla 1, la idea de implementar la innovación en muchos países no es la misma. En países como China o Corea del Sur, priorizan su implementación, a diferen-

cia de otros países en los que la visión de la innovación más que elemental, es complementaria.

Además, es importante destacar que la implementación de la innovación en las PyMEs ofrece un camino diferente para aquellas empresas que deciden aplicarlo formalmente a las que no lo hacen.

Para ser más claros, se muestran (imagen 1) los países que estudian más el tema de innovación de las PyMEs.

Imagen 1



Elaboración propia basado en Scopus y VOSviewer

Como se puede ver, países como Reino Unido, China, Estados Unidos y España son los que tienen más estudios de litera-

tura sobre la innovación en las PyMEs para su consolidación porque durante las últimas décadas las PyMEs han demostrado a estos países que el poder económico puede ser sustancial y el mismo gobierno ha brindado apoyo mediante financiamiento; dando bajo interés en préstamos o mediante capacitación en innovación y la relevancia de su implementación.

Es necesario establecer también que, hay muchos otros países trabajando en eso, como México, Dinamarca, Australia o Italia, por la razón de que se han dado cuenta de lo que los países mencionados anteriormente han hecho y las consecuencias positivas de hacerlo.

CONCLUSIONES

Hoy en día, las PyMEs son muy importantes por su gran impacto en la economía mundial. Por esa razón, se han realizado muchos estudios sobre ellas y la importancia de utilizar diferentes factores como la innovación para lograr su consolidación.

Sin embargo, no todas las PyMEs aplican innovación en los procesos y, como se dijo antes, su período de vida dura solo unos pocos años. Ahora que los cambios son aún más rápidos que antes y lo que fue la clave del éxito hace cinco años, ahora puede ser obsoleto.

Probablemente, los impactos culturales en la innovación debido a su implementación pueden verse en países asiáticos como China o Corea del Sur. Por otro lado, en algunos países europeos y latinoamericanos se percibe su ausencia.

Es por eso que las PyMEs deberían ser entes económicos con procesos innovadores, productos y servicios para seguir compitiendo en el mercado, ya que se sabe que por los ingresos y la inexperiencia que han comparado con las grandes empresas, están en desventaja. Por lo tanto, para tener una ventaja competitiva con respecto a otras PyMEs o grandes empresas, de acuerdo a McAdam et al. (2010) la implementación de la innovación es obligatoria.

REFERENCIAS

1. Ali, S., Rashid, H., & Khan, M. (2014). The role of small and medium enterprises and poverty in Pakistan: An empirical analysis. *Theoretical and Applied Economics, 18*(4), 67-80.

2. Bravo-Ibarra, E., León-Arenas, A., & Serrano-Cárdenas, L. (2014). Explorando las principales ventajas y factores de éxito de la innovación en las organizaciones. *Revista Entramado, 10*(2), 44-59.

3. Camacho-Sotelo, C., Sánchez-Gutiérrez, J., & Mayorga-Salamanca, P. (2014). Innovation as competitiveness factor in Guadalajara's SMEs manufacturing Industry. En C. Jayachandran, & G. Gregori, *Managing the "intangibles": Business and Entrepreneurship Perspectives in a Global Context* (pp. 615-621). Ancona: Università Politecnica delle Marche.

4. Cámara de Comercio, Industria y Navegación de España. (2001). *Factores para consolidar una empresa.* Madrid: Cámaras.

5. Cardenete, A. (2008). *Factores que influyen en la creación y la consolidación de empresas. Un análisis regional para la economía española.* EOI.

6. Chandler, A. (1977). *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business.* Cambridge: Harvard University Press.

7. Díaz-Casero, J., Urbano-Pulido, D., & Hernández-Mogollón, R. (2005). Teoría Económica Institucional y creación de empresas. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 11*(3), 209-230.

8. Doh, S., & Kim, B. (2014). Government support for SME innovations in the regional industries: The case of government financial support program in South Korea. *Research Policy, 43*(9), 1557-1569.

9. Drucker, P. (1985). The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review, 63*(3), 67-72.

10. Fatoki, O. (2014). The causes of the failure of new Small and Medium Enterprises in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 5*(20), 922-927.

11. Franco, M. (2012). *Factores determinantes del dinamismo de las PyMEs en Colombia.* Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

12. Galbraith, J. (1956). *American Capitalism: The Concept of Countervailing Power.* Boston: Houghton.

13. Gil, A., & Jiménez, J. (2014). El contexto económico global de las PyME. *Revista Académica e Institucional*, 155-179.

14. Góngora-Bianchi, G., & Madrid-Guijarro, A. (2010). El apoyo a la innovación de la PyME en México. Un estudio exploratorio. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, 47*, 21-30.

15. Kozubíková, L., Homolka, L., & Kristalas, D. (2017). The effect of business environment and entrepreneurs' gender on perception of financial risk in the SMEs sector. *Journal of Competitiveness, 9*(1), 36-50.

16. Lee, S., Park, G., Yoon, B., & Park, J. (2010). Open innovation in SMEs- An intermediated network model. *Research Policy*, 290-300.

17. McAdam, R., Moffett, S., Hazlett, S., & Shevlin, M. (2010). Developing a model of innovation implementation of UK SMEs: A path analysis and exploratory case analysis. *International Small Business Journal, 28*(3), 195-214.

18. Petti, C., Rubini, L., & Podetti, S. (2017). Government support and R&D investment effectiveness in Chinese SMEs: A complex relationship. *Asian Economic Paper*, 201-226.

19. Porter, M. (1990). The Competitive Advantage of Nations. *Harvard Business Review*, 73-91.

20. Romero, I. (2006). Las PYME en la economía global. Hacia una estrategia de fomento empresarial. *Revista Latinoamericana de Economía, 37*(146), 31-50.

21. Schramm, L. (2017). *Innovation Technology.* Boston: De Gruyter.

22. Schumpeter, J. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy.* New York: Harper & Row.

23. Ter Haar, P. (2018). Measuring innovation: A state of the science review of existing approaches. *Intangible Capital, 14*(3), 409-428.

24. Tewari, P., Skilling, D., Kumar, P., & Wu, Z. (2013). *Competitive Small and Medium Enterprises. A diagnostic to help design smart SME policy.* The World Bank.

25. Vauhgan, J. (2013). *Technological Innovation: Perceptions and Definitions.* Chicago: ALA TechSource.

26. Vázquez-Ávila, G., Sánchez-Gutiérrez, J., & Mejía-Trejo, J. (2015). Innovation as competitiveness key factor: SMEs manufacturing industry in Guadalajara, Mexico. *SSRN Electronic Journal*, 1-6.

27. Zhang, M., Gao, Q., & Cho, H.-S. (2017). The effect of sub-national institutions and international entrepreneurial capability on international performance of export-focused SMEs: Evidence from China and South Korea. *Journal of International Entrepreneurship, 15*(1), 85-110.

LA TECNOLOGÍA Y EL IMPACTO SOCIAL: HACIA EL PARADIGMA CONVERGENTE DEL CONOCIMIENTO

Pascuala Josefina Cárdenas Salazar
Dr. Juan Mejía Trejo

Palabras clave: Tecnología, Impacto Social, Convergencia.

INTRODUCCIÓN

La sociedad parece desmoronarse ante una modernidad que rinde culto al desarrollo tecnológico en donde subyace la búsqueda de lo medible, lo exacto, lo instantáneo, la máxima eficiencia y eficacia; todo cuantificable, ocasionando grandes fracturas y brechas sociales. Asimismo, hay desprendimiento entre la relación del hombre con lo real, esta última desvanecida y devaluada ante el imperio de la cientificidad; resultado de ello, mecanicidad y devaluación del hombre-sociedad. Se agrega a lo anterior, que el hombre y la organización fungen como herramientas en un mundo capitalista y consumidor, en el cual, existe disponibilidad limitada de los derechos humanos bajo una ideología moderna de libertad e independencia; los derechos frente a la anomia social. Así también, la modernización se encuentra en medio de paradojas hacia la construcción de sociedades complejas asimétricas, tales como pasado-futuro, posibilita-limita; progreso-decrecimiento. Por último, el uso del conocimiento y tecnología se dirigen a la búsqueda del crecimiento económico, resultando estructuras cada vez más controladas, no obstante, un entorno social cada vez más olvidado.

Ahora bien, pese que la tecnología ha surgido como una herramienta para abonar al progreso y desarrollo para y en beneficio de la sociedad, se ha dejado de lado el impacto que ésta tiene en su ecosistema. De igual forma, los diversos actores sociales y disciplinas parecen estar desvinculados y los problemas cada vez son más alarmantes. Es por eso que surge la interrogante **¿es necesario un nuevo paradigma para considerar el impacto social de las tecnologías?**

Para dar respuesta a esta interrogante, se presenta primero una reflexión que incluye aspectos de política y combinados con el rol social o el impacto, este último, es en lo que se pretende hacer hincapié. Se intenta sembrar las bases del porqué y consecuencias del olvido del ecosistema social ante el surgimiento de nueva y más sofisticada tecnología. Para justificar dicho seguimiento se cita a Lederman y Teresi (2008) quienes establecen que no se puede entender la naturaleza de las cosas, sin conocer las partículas pequeñas: átomos, sin saber de la existencia de las leyes de la naturaleza; reglas lógicas mediante las cuales se rige su comportamiento. Por lo que antes de proponer el paradigma como una alternativa o base para revisar el impacto social de las tecnologías, se abordarán esas pequeñas cosas que han logrado grandes cambios en la sociedad.

DESARROLLO

La sociedad actual se devalúa constantemente ante una modernidad que rinde culto al desarrollo tecnológico. Esto se debe a la significación generalizada, es decir, la aceleración de cambio legitimado por el progreso pone al descubierto los grupos sociales subdesarrollados que se configuran en diferentes ritmos de crecimiento; confundidos por la apertura de los mercados internacionales (Beriain, 1990). Ya que las bases epistemológicas de la sociedad moderna, que pretenden instantaneidad encuentran su imperio en la devaluación de los valores simbólicos (Ballesteros, 2000). Esto es porque la sociedad está en constante búsqueda de eficacia, la búsqueda de la producción por excelencia, el ejemplo más claro es fin oculto de la máxima prosperidad como el *the one best way* (e.g. Taylor, 1911). En este macrolente se alcanza a observar la fractura ocasionada por la búsqueda de lo medible, lo exacto, lo instantáneo, que, desde los más altos niveles, frecuentemente buscan la máxima eficiencia y eficacia.

Ahora bien, la relación del hombre con lo real se desvanece y devalúa ante el imperio de la cientificidad, la modernización tecnocrática, es decir, la ideologización disfrazada de sofismas políticos que hacen la distinción entre estratos, cultura, institucionalismos; emancipación personal. Estos modelos de mo-

dernización justifican la subsistencia de nuevos subsistemas sociales y sus sistemas autónomos; empresa y mercado capitalista, burocracia y administración (Beriain, 1990). Ya que la negación de lo analógico (diferencia-complementariedad) desata una falsa disyuntiva de la realidad: individuo o sociedad, deber o felicidad, identidad u oposición (Ballesteros, 2000). No obstante que en el empleo de tecnologías y conocimiento existe un vínculo entre humanidad-naturaleza, cuerpo-mente, yo y el otro (Nonaka y Takeuchi, 1995). Resultando un dislocamiento entre la persona y el mundo y la imposibilidad de una visión holística en el flujo de sus actividades y un detrimento de las relaciones, la cultura, la política, la ética.

Por otro lado, el hombre y la organización fungen como herramientas en un mundo capitalista y consumidor. Esto se evidencia, por ejemplo, en que posteriormente, durante y después de la revolución industrial, con la implementación de máquinas, el uso del cronómetro y la cadena de montaje se logró una gran producción en masa, base de una economía capitalista, no obstante se sometió a la fuerza obrera (Coriat, 2000). Esto debido a la creencia empresarial de que las personas y la organización deberían servir a las máquinas-tecnología y no lo contrario. Garantía de ello es lo que logró Ford con las bandas de producción, en que llevó a la máxima expresión de su uso y a la mínima expresión de humanidad al hombre, equiparándolo con una máquina misma (Ford, 1994). Por lo que la descomposición de la megamáquina llamada sociedad, de la máquina llamada empresa y la micromáquina o accesorio llamado hombre, denotan un detrimento social y del hombre que parece irreparable.

Lo anterior ha venido provocando un entorno en donde los medios (bienestar social-hombre) justifican los fines (progreso-economía). Los hechos: marginaciones a minorías, niños, enfermos, ancianos, rechazo y hostilidad; la igualdad como teoría y la desigualdad como práctica (Abasolo, Montero, González y Santiago, 2011). Esto da lugar a una ideología política de crecimiento lineal que parece irreversible y necesaria, lo que justifica los medios para lograrlo, caracterizados por cambios estructurales y complejidad social, con indicadores que aumentan niveles

económicos y productivos pero disminuyen niveles de vida para ciertos sectores (Ballesteros, 2000). Originando diferenciación de esferas sociales que van más allá de la división del trabajo, especialización, diferenciación funcional (Beriain, 1990). Y pese que existen derechos humanos y una serie de organismos que regulan la indiferencia social, parece no tener un final (Tello, 2007).

Por lo que la consecuencia de disponibilidad limitada de los derechos humanos como derechos subjetivos ocultos bajo una ideología moderna de libertad e independencia; limitan generalmente los derechos en lugar de permitir su disponibilidad, los derechos frente a la anomia social, la sobrevaloración del lucro. Así también, llegando a contradicciones que entre modernidad y modernización que posibilitan y limitan al mismo tiempo la economía, política, cultura, personalidad; al sistema social total con procesos cada vez más mecanizados que limitan el crecimiento. La búsqueda de un crecimiento económico, de estructuras cada vez más controladas de un entorno natural olvidado. Por último, la modernización en medio de paradojas, pasado-futuro, limita-posibilita; progreso-decrecimiento hacia la construcción de sociedades complejas asimétricas.

Ahora bien, el sistema social está lejos de los beneficios de progreso y desarrollo integral que la modernidad y tecnología, lo que requiere cambios sustanciales. De tal manera que el inicio de esta transformación surge en el desarrollo de la biotecnología, nanotecnología, tecnologías de información y ciencias cognitivas que abren nuevas complejidades en temas de salud y medio ambiente (Casalet, 2017). Es necesario entonces nuevos paradigmas que revisen tanto la apropiabilidad como el impacto productivo, tecnológico y social que sea en relación a las necesidades prioritarias de la nación y de la región (Solleiro, 2009). Por lo que los retos implican nuevas formas de hacer las cosas, como el impulso de políticas en pro de la integralidad en el análisis de las nuevas tecnologías-necesidades, así como de indicadores que puedan medir los impactos que ocasionan las tecnologías que van surgiendo.

Por lo anterior es que el reto implica modificaciones a lo tradicionalmente acostumbrado, entre ello, se requiere de un trabajo multidisciplinario. Esto se evidencia a través del trabajo de investigadores que abogan por la consolidación de redes de profesionales especializados en análisis, entendimiento y búsqueda de soluciones a problemas que se consideran emergentes (e.g. Solleiro, 2009). Por lo que la mustidisciplinariedad va tomando las riendas de los nuevos paradigmas (Lunstrom y Wong, 2013). Así que de acuerdo a Olivé (2016) el uso óptimo del conocimiento se da mediante redes de innovación interdisciplinarias y transdisciplinarias, el uso de conocimiento tradicional y no solo del uso del conocimiento científico y tecnológico. La convergencia pese a que es un elemento clave, también representa un desafío para resolver (Casalet, 2017). De tal manera que el nuevo paradigma requiere trabajo interdisciplinario y multidimensionalidad en el cual, los problemas y necesidades de la sociedad se identifiquen siempre desde diferentes áreas del conocimiento y desde diferentes perspectivas.

Así también, en dicha unidad interdisciplinaria y multidimencional se debe considerar lo multiactorial; un enfoque basado en la convergencia del conocimiento. Es decir, en dichas redes deberían participar quienes generan y conservan el conocimiento y permitan el despliegue de capacidades de todos (Olivé 2016). Este enfoque, diluye los límites entre las industrias, contribuye a la resolución de los desafíos complejos de la producción y crea nuevos nichos de especialización, generando otras formas de gestión y modelo de negocios (Casalet, 2017). Porque incluye áreas relevantes de la sociedad aunando la participación humana y las capacidades de las máquinas para resolver problemas que aisladamente no se podrían solucionar y éstas a su vez crean nuevas capacidades, tecnologías y productos para el beneficio de la sociedad (Lunstrom y Wong, 2013). Y aunque sea un tema que aún se encuentra en sus inicios, se requiere de nuevas formas organizativas de circulación del conocimiento entre los diversos actores sociales (Solleiro, 2009). De tal manera que se pueden obtener soluciones y acciones más cercanas a la realidad, disminuir fracturas y dislocamiento entre hombre-sociedad y revisar el impacto social de las tecnologías.

DISCUSIÓN

En medio de este desarrollo se han tratado varios puntos, el primero tiene que ver con lo que es el origen y consecuencias de la indiferencia social. Dentro de las primeras ideas puntualizadas se destaca cómo la sociedad parece desmoronarse ante una modernidad que rinde pleitesía al desarrollo tecnológico, esto teniendo como principal consecuencia al hombre, a la organización y la sociedad en general como un puente o artefacto para cumplir con lo que un sistema capitalista requiere que es la acumulación y la generación de riqueza. No importando derechos y dejando de lado los beneficios fundamentales, nada de esto es respetado; imposibilitando cubrir las necesidades y obtener oportunidades; la sociedad como actor de su propio quebranto.

Así también, se tiene un entorno que le brinda mayor relevancia a la economía, por lo que se devalúan las relaciones, la cultura, la política, la ética e impera el crecimiento y acumulación de capital y la sociedad, funge como máquina de producción; el detrimento del hombre y sus relaciones y la sobrevaloración del lucro. Como consecuencia de disponibilidad limitada de los derechos humanos, derechos subjetivos ocultos bajo una ideología moderna de libertad e independencia; limitando los derechos en lugar de permitir su disponibilidad, ser ausente pese a estar presente, los derechos frente a la anomia social.

Así también, llegando a contradicciones entre modernidad y modernización que posibilitan y limitan al mismo tiempo la economía, política, cultura, personalidad; al sistema social total con procesos cada vez más mecanizados que limitan el crecimiento. La búsqueda de un crecimiento económico, de estructuras cada vez más controladas de un entorno natural olvidado. Por último, la modernización en medio de paradojas, pasado-futuro, limita-posibilita; progreso-decrecimiento hacia la construcción de sociedades complejas asimétricas.

En resumen, el sistema social está lejos de los beneficios que la modernidad y tecnología deberían ofrecer, en cuanto a su progreso y su desarrollo integral, y las nuevas tecnologías traen consigo

nuevos retos. Por lo que los retos implican generalmente nuevas formas de hacer las cosas, en este caso el impulso de políticas en pro de la integralidad en el análisis de las nuevas tecnologías-necesidades, así como de indicadores que puedan medir los impactos que ocasionan las tecnologías que van surgiendo.

Dichos retos implican nuevas formas de organización que conlleva a la participación social, es decir, a incluir a todos los actores involucrados en la implementación, uso y aplicación de tecnología para estar más cerca de identificar problemas, entender y buscar soluciones a los entornos en que surgen las innovaciones. De tal manera que, la convergencia tiene que ver por tanto, con trabajo interdisciplinario, multidimensional y multiactorial, en el cual converge el conocimiento desde diferentes escenarios para la integración y articulación del conocimiento para obtener soluciones y acciones más cercanas a la realidad que se analiza en cuanto al impacto social.

Es por eso que el uso del conocimiento tradicional, también es importante en este tema ya que es parte del contexto mismo en donde surge la innovación, en donde éste se da a partir de soluciones a problemas sociales, luego, el considerar los procesos, hacen alusión a escenarios reglamentados y normados que faciliten la gestión del conocimiento y que permiten el uso óptimo del conocimiento permitiendo a todos los involucrados formar parte del proceso. Así también, al considerar un sistema de redes da importancia a las relaciones que se forman en la red de innovación, así como a los aspectos que la impactan. Dejando evidencia entonces de cómo un paradigma convergente de conocimiento puede ser el precedente del esfuerzo por encontrar indicadores de impacto social respecto de las tecnologías.

CONCLUSIONES

En este documento se propuso revisar la pertinencia un nuevo paradigma para la creación de indicadores de impacto social ante el surgimiento de tecnología. El tema se analizó desde un macrolente filosófico y político en donde se evidencia que lo medible, lo exacto, lo instantáneo en una megamáquina llamada sociedad,

en una máquina llamada empresa, en cuyo engranaje encaja casi a la perfección el hombre, que desde sus más altos niveles busca la máxima eficiencia y la máxima eficacia. Por lo que la devaluación del hombre, en donde más que sus relaciones y sus percepciones así como la empresa son un medio que funciona para acumular y generar riquezas, no importan derechos y beneficios fundamentales lo que ocasiona una fractura, misma que requiere de integración y vinculación, un reto social enorme. Ya que, si bien es cierto, la estructura social, la megamáquina requiere de crecimiento, también es legítimo para la empresa, la máquina, sin olvidarse del hombre, la micromáquina o herramienta que requiere del impulso del motor (relaciones humanas, valoración de sus simbolismos), dé un trato humano para que actúe convencido, comprometido e identificado con lo que le rodea.

Así también, una mayor relevancia a la economía, el crecimiento y acumulación de capital por lo que se devalúan las relaciones, la cultura, la política, la ética y la sociedad, funge como máquina de producción; el detrimento del hombre y sus relaciones y la sobrevaloración del lucro. Y como se analizó durante el desarrollo del documento, existe un panorama desalentador en un entorno social, una preocupación por el papel de la sociedad desde una perspectiva de la modernización entendido como una aceleración de cambio y legitimada por el progreso. Un ambiente organizacional entendida bajo el lente de la modernización como lo establece el autor, resultaría impositivo, ya que por su mecanización y despersonalización se olvidan de considerar tanto al ser humano como a la organización como un fin mismo, sino como un medio para el logro de fines de producción y meramente económicos.

Dichas estructuras se olvidan del hombre; de la sociedad, se renuncia a considerarlo con todas sus limitaciones y necesidades dentro y fuera de los sectores, lo que resulta contradictorio y negativo, se manifiestan en contra de la libertad del individuo y por ende, se convierten en enemigas de sus propios fines. Por lo que los retos para inclusión de la sociedad ante los impactos del surgimiento de tecnologías son demasiado grandes. Como pudo observarse el sistema social está lejos de los beneficios

que la modernidad y tecnología deberían ofrecer, en cuanto a su progreso y su desarrollo integral, los retos implican generalmente nuevas formas de hacer las cosas, en este caso el impulso de políticas en pro de la integralidad en el análisis de las nuevas tecnologías-necesidades, así como de indicadores que puedan medir los impactos que ocasionan las tecnologías que van surgiendo, pero esto no puede ser posible si no existen casos de éxito en que se pueda comparar tales impactos.

Así también, es necesaria la participación de todos los actores involucrados directa e indirectamente con la aplicación de tecnología, para que se puedan obtener soluciones y acciones más cercanas a la realidad que se analiza en cuanto al impacto social. Así que la convergencia del conocimiento como nuevo paradigma se refiere, tanto al trabajo interdisciplinario como multidimensional y multiactorial en donde las diferentes visiones puedan abonar a la articulación e integración del conocimiento que favorezca o impulse nuevas políticas y nuevos lineamientos en pro de la sociedad, de su progreso y de su crecimiento integral.

Es necesario entonces hacer uso del conocimiento tradicional, necesario para el entendimiento de la problemática del propio contexto, que tiene origen en un espacio determinado, en donde éste se da a partir de soluciones a problemas sociales, luego, el considerar los procesos, que de cierta manera hacen alusión a escenarios reglamentados y normados que faciliten la gestión del conocimiento y que permiten el uso óptimo del conocimiento permitiendo a todos los involucrados formar parte del proceso y distinguir el impacto que se tiene y se desea conseguir.

En general, se considera que hacer uso óptimo, legal y oportuno del conocimiento y la tecnología que surge y debe originarse para la transformación y cambio social mediante redes de participación y de forma inter e intradisciplinaria, aspectos todos, necesarios en la construcción de nuevos paradigmas, así como en la vinculación de la teoría y práctica, dos elementos que han estado divorciados por tanto tiempo.

REFERENCIAS

1. Abasolo, O., Montero, J., González, H., & Santiago, B. (2011). Igualdad en la diversidad. Para profesorado.
2. Ballesteros, J. (2000). Postmodernidad: Decadencia o resistencia. Ed. Tecnos, Madrid.
3. Beriain, J. (1990). Estado de bienestar, planificación e ideología. Madrid: Editorial Popular.
4. Casalet, M (2017). *El paradigma de la convergencia del conocimiento*. México: Flacso México.
5. Coriat, B. (2000). El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. México: Siglo XXI.
6. Lederman, L., & Teresi, D. (2008). La partícula divina. Crítica.
7. Lundstrom, M y Philip H.S (2013). Convergence Platforms: Fundational Science and Technology Tools, en Convergence of knowledge, Technology and society. Beyond convergence of Nano-Bio-Info Cognitive Technologies. Estados Unidos de América: National Science Foundation.
8. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. Oxford University Press.
9. Olivé, L. (2016). Interdisciplina y transdisciplina desde la filosofía. Ludus Vitalis, 19(35), 251-256.
10. Rodríguez Salazar, T. (2012). El amor en las ciencias sociales: cuatro visiones teóricas. Culturales, 8(15), 155-180.
11. Solleiro, J. L. (2009). Gestión del conocimiento en centros de investigación y desarrollo de México, Brasil y Chile (Vol. 3). FLACSO México.
12. Taylor, F. (1911). The principles of scientific management. New York & London: Harper Brothers.
13. Tello, E. (2007). Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México. I*nternational Journal of Educational Technology in Higher Education* (ETHE), 4(2).

¿INNOVACIÓN DISRUPTIVA O INNOVACIONES PAULATINAS? ¿QUÉ ES MEJOR VISTO DESDE LAS PERSPECTIVA DE LA TEORÍA DE CAPACIDADES DINÁMICAS?

JULIO CEJA SÁINZ
DR. CARLOS FONG REYNOSO

Palabras Clave: Capacidades Dinámicas, Innovación, Innovación Exploradora, Innovación Explotadora, Conocimiento Externo, Conocimiento Interno, Tecnologías Disruptivas, PyMES, Teoría de Recursos y Capacidades.

INTRODUCCIÓN

Como se refiere al inicio de este ensayo, se está planeando que la innovación de las empresas puede llevarse a cabo a través de mejorar capacidades dinámicas del conocimiento existente y no necesariamente que se desarrolle este conocimiento desde cero. De forma que puede ser más útil para las PyMES aplicar conocimientos ya establecidos que sobre esforzarse por alcanzar una innovación disruptiva cuando sus recursos son limitados.

Respeto al papel de la innovación en las empresas. Éste es uno de los más estudiados en lo que se refiere a las PyMES. Distintos autores lo han discutido y clasificado para tratar varios temas de modo que a continuación se hablará de algunos ejemplos y cuáles fueron las clasificaciones que trabajaron respecto al tema de la innovación.

Para comenzar los autores Desouza y Awazu (2006) después de realizar un estudio a unas 125 PyMES de industrias muy diversas que iban desde cafés hasta consultoras de negocios llegando a la conclusión de que las PyMES no administran el conocimiento de la misma manera que las organizaciones grandes, y por ende, las prácticas de gestión conocimiento de las PyMES no deben tratarse como pequeñas versiones de las prácticas de las organizaciones grandes. Y si el conocimiento es una de las bases para la innovación, podría inferirse que no debería de

dársele de igual forma la misma importancia el tipo de innovación que se da en las empresas grandes y ya consolidadas que a las PyMES que se encuentran en vías de formación, que si bien tienen muchos puntos a favor, también carecen de muchos recursos que las empresas consolidadas sí tienen.

Otros autores son Mejía-Trejo, Sánchez y Gonzáles (2016) que utilizan el término de innovación como la puesta en práctica de ideas para resolver problemas de forma más fácil que se gesta a través de la creatividad. También mencionan la existencia de dos tipos de innovación: las radicales que generan grandes cambios y las progresivas que ocurren paulatinamente, para después centrarse en las que conciernen al tema de gestión donde las dividen en las esporádicas que son aquellas donde es una sola persona la que resuelve el problema; las intermitentes donde ya interviene un procedimiento que se vuelve mecánico y las sistemáticas que estimulan proactividad, creatividad y trabajo en conjunto. De las anteriores las dos primeras se aplican para solucionar problemas que surgen de forma inmediata y las sistemáticas son utilizadas para crear nuevos procesos y adelantarse a las necesidades de la organización.

Entonces, podemos decir que no tiene que darse necesariamente a un producto o servicio nuevo, sino también se podría aplicar a procesos que ya ocurren dentro de las Pequeñas empresas al tratarse en el fondo de problemas a los cuales se les busca una solución.

En el caso de Abernathy y Clark (1985) hablan de cómo se divide la innovación en cuatro tipos dependiendo de su tiempo a través de la construcción de mapas de transiliencia donde la innovación se ve afectada por la mercadotecnia y producción, estas son: la innovación de nicho que se da cuando se crea un nuevo mercado; la innovación regular que se vuelve un proceso lento y casi invisible a la vista; la revolucionaria que cuando se lleva cabo técnicamente deja obsoleta a la existente y la arquitectónica que es parecida a la de nicho pero es el siguiente paso de una ya establecida que desarrolla la tecnología y consumidores ya establecidos.

Otro estudio realizado por Camisón y Villar (2014) visto desde la perspectiva de la teoría de recursos que hablan sobre la relación entre la capacidades de innovación organizativa y la innovación tecnológica y analizan su efecto en el desempeño de la empresa .

Finamente Čiutienė y Thattakath (2014) hablan de la innovación como la capacidad de una organización para crear, ampliar o modificar a propósito sus recursos disponibles. Hablan de que existen cuatro zonas de innovación que se distinguen claramente: Innovación incremental, la Innovación de vanguardia; Cambiador de juegos o Innovación radical y, finalmente la Innovación disruptiva misma que definen como el proceso por el cual un producto o servicio comienza en un mercado con un perfil bajo para después desplazar los competidores del mercado por medio de tecnología disruptivas.

DESARROLLO

En todos los ejemplos mencionados sobre estos autores se puede apreciar que se habla de la conveniencia de crear innovaciones que cimbren el mercado y creen nuevos nichos y oportunidades como las mejores opciones. Sin embargo, como se estipuló al inicio de este trabajo no se considera la opción más adecuada para las PyMES ya que no compiten en igualdad de recursos con las empresas grandes. En su lugar, este trabajo se inclina por las más modestas e imperceptibles que es lo que estudia en un primer punto la teoría de recursos y capacidades propuesta por Jay B. Barney donde propone que las empresas cuentan recursos y capacidades internas difíciles de imitar ayudan a desarrollar ventajas competitiva que llegan a ser sostenibles donde no interviene las fuerzas del mercado. Bajo esta óptica y tomando que la mejor opción debería ser concentrarse en innovaciones que se fundamenten en las capacidades y recursos actuales de la empresa.

Capacidades dinámicas

Finalmente, el último elemento que debería ayudar a darle fuerza al planteamiento de este ensayo lo da la teoría de Capacidades dinámicas que se desprende de la teoría de recursos y capacidades que en términos generales habla de cómo las empresas integran nuevos conocimientos para adecuar las capacidades de las empresas al entorno en cambiante en el que se desarrollan. A continuación se hablará de cómo algunos autores han estudiado esta teoría:

Se comenzará con González y Hurtado (2014) que definen las capacidades dinámicas como el talento de una organización para integrar, construir y reconfigurar las competencias internas y externas. Mientras que Denford (2013) Limaj y Bernroider (2017)we applied partial least squares (PLS agregan que esto se hace posible combinando recursos, personas y sistemas organizacionales. De forma que éstas no residen en una sola persona, sino que pueden originarse por el aprendizaje colectivo y son tales como: la integración de conocimiento, el dinamismo del aprendizaje y los procesos organizacionales, de forma que se puedan abordar entornos rápidamente cambiantes para crear una ventaja competitiva a través de la innovación.

Esto es importante de señalar ya que lo que mencionan Gonzáles y Hurtado si fuera el caso de una innovación disruptiva, no podría darse rápidamente ya que requiere aprendizaje colectivo e integración de este mismo a los procesos que ya se conocen de forma que para aplicarlo a pesar de ser pequeñas en estructuras no cuenta con el suficiente recurso material e intelectual que las empresas grandes para aspirar a una innovación que cambie completamente el mercado donde se desenvuelve.

Ahora bien, para saber cuáles son las características de las capacidades dinámicas respecto a las capacidades ordinarias Qaiyum y Wang (2018) explican que las capacidades ordinarias explotan la base de recursos existente para garantizar la continuidad de las operaciones actuales mientras que, las capacidades dinámicas por otro lado, alteran la base de recursos para

permitir a las empresas explorar más allá de su mercado actual y dominios tecnológicos. Por tanto las dinámicas deberían ser las que se encuentren más ligadas con el tema de innovación.

Krzakiewicz y Cyfert (2014) estipulan la importancia de la capacidad organizativa de identificar con anticipación y aprovechar nuevas oportunidades comerciales como fuente de ventajas competitivas permanentes. Han fortalecido claramente su posición de las empresas en el mundo de la gestión estratégica. Y Helfat y Peteraf (2003) y Krzakiewicz y Cyfert (2014) estipulan la existencia de un ciclo de vida de la capacidad, que consta de cuatro etapas: creación, desarrollo, madurez y decadencia, una vez que se ha alcanzado Helfat y Peteraf la madurez, se supone que puede producirse una de las siguientes 6 etapas: disminución, limitación capacidad, renovación, replicación y distribución.

Las capacidades dinámicas según Čiutieneˈ y Thattakath (2015) se crean en lugar de comprarse en el mercado, de forma que consisten principalmente en procesos o rutinas organizacionales que la empresa absorbió a lo largo del tiempo y que se utilizan para reconfigurar la empresa mediante la eliminación de recursos deteriorados, o la recombinación de recursos antiguos con otros nuevos, utilizando nuevos método y que para que eso pueda llevarse a cabo el aprendizaje juega un papel importante en su creación y desarrollo. Y señalan que las capacidades dinámicas tienen 4 procesos principales: reconfiguración, aprovechamiento, aprendizaje e integración.

Por su parte, Denford (2013) complementa la idea señalando que eso se da debido a que conocimiento de la empresa se considera un contribuyente principal para la creación de capacidades dinámicas y de su valor. Y por su parte Krzakiewicz y Cyfert (2014) también establece que hay 3 aspectos fundamentales en ellas: Nivel de capacidad dinámica, las acciones anticipadas de los gerentes y el impacto del ambiente en la capacidad dinámica.

Capacidades dinámicas y su relación con la innovación

En este punto se tocará comó es que se aborda el tema de la innovación dentro de la perspectiva de las capacidades dinámicas. Limaj y Bernroider (2017)nos hablan de dos tipos de innovación dentro del tema de las capacidades dinámicas: la innovación exploratoria y la explotadora. La exploratoria es la capacidad dinámica de la empresa para explorar nuevas posibilidades para producir nuevos productos y/o servicios. Mientras que la explotadora es capacidad dinámica de la empresa para explotar viejas certezas para producir productos y/o servicios incrementales. Siendo ambas componentes fundamentales de la capacidad cambiante de la empresa para realizar actividades de innovación.

DISCUSIÓN

Como se puede ver, es indispensable para la mayoría de los autores mencionados que exista la conciencia de los gerentes de las empresas de que existen nuevos conocimientos disponibles que pueden aplicar que éstos no son que ser necesariamente creados desde cero.

Y que una vez que se tengan identificados, éstos puedan ser asimilados dentro de la organización. Lo cual lógicamente deberá de tomar su tiempo y en relación al grado de complejidad tanto de la organización como del conocimiento en sí. De forma que si empresa es una PyMES que está comenzando su ciclo de vida sería recomendable comenzar con cambios pequeños dentro de los recursos de la empresa, de acuerdo con las capacidades de la misma. De formar que vayan creciendo paulatinamente y no se sienta frustrado en caso de aspirar a algo demasiado grande para el momento de madures como empresa en que se encuentra.

CONCLUSIONES

Después de haberse realizado esta investigación documental se puede llegar a la conclusión de que ninguno de los tipos de innovación es mala, todo lo contrario, es una parte esencial para el desarrollo de las empresas, sobre todos de las PyMES. Sin embargo, a pesar que la disruptiva puede parecer la meta de todas las empresas, esto podría no darse o tomar el tiempo y recursos que las empresas que están iniciando tienen y, por ende desanimarse a intentar innovar.

Bajo la óptica de la teoría de recursos y capacidades y particularmente la de Capacidades Dinámicas, se puede ver cuál podría ser la más adecuada para que las PyMES puedan obtener beneficios de invertir tiempo y esfuerzo en innovar. Ya que como explica la teoría de las capacidades dinámicas hay los recursos que ya se tiene se puede empezar a integrar conocimiento nuevo del exterior para modificar el suyo y, asi a través de pequeñas mejoras irse posicionando mejor en el mercado a través de ventajas competitivas sostenibles.

Otro punto importante recibe en que es mucho mejor integrar conocimiento ya probado al propio, lo que se denomina innovación explotadora a realizar estudios desde cero para alcanzar algo totalmente diferente.

Finalmente, recalcar que lo que se dice en este ensayo no debe tomarse como una verdad absoluta, ya que existirán empresas cuyo ambiente no cambie demasiado en sus procesos como para hablar de un dinamismo en los conocimientos; o cuyo nivel de exigencia en cuanto a producir nuevo conocimiento los fuerce a estar inventando nuevos productos y servicios para no quedar obsoletos.

Este trabajo está más bien enfocado a dar una opción más para que los futuros emprendedores y quienes tienes tienen pequeñas empresas no se desanimen ni enfoquen demasiados recursos en tratar de alcanzar y desarrollar proyectos y procesos para los cuales aún no están suficientemente preparados.

REFERENCIAS

1. Abernathy, W. J., & Clark, K. B. (1985). Innovation: Mapping the winds of creative destruction. *Research Policy*, *14*(1), 3–22.
2. Camisón, C., & Villar-López, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal of Business Research*, *67*(1), 2891–2902. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.06.004
3. Čiutienė, R., & Thattakath, E. W. (2014). Influence of dynamic capabilities in creating disruptive innovation. *Economics and Business*, *26*, 15–21.
4. Čiutienė, R., & Thattakath, E. W. (2015). Influence of Dynamic Capabilities in Creating Disruptive Innovation. *Economics and Business*, *26*, 15. https://doi.org/10.7250/eb.2014.015
5. Denford, J. S. (2013). Building knowledge: developing a knowledge-based dynamic capabilities typology. *Journal of Knowledge Management*, *17*(2), 175–194. https://doi.org/10.1108/13673271311315150
6. Desouza, K. C., & Awazu, Y. (2006). Knowledge management at SMEs: Five peculiarities. *Journal of Knowledge Management*, *10*(1), 32–43. https://doi.org/10.1108/13673270610650085
7. González-Campo, C. H., & Hurtado Ayala, A. (2014). Influencia de la capacidad de absorción sobre la innovación: un análisis empírico en las miPyMES colombianas. *Estudios Gerenciales*, *30*(132), 277–286. https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.015
8. Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. (2003). The dynamic resource based view: Capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, *24*(10), 997–1010. https://doi.org/10.1002/smj.332
9. Krzakiewicz, K., & Cyfert, S. (2014). The strategic dimension of the Dynamic Capabilities of enterprises. *Management*, *18*(2), 7–19. https://doi.org/10.2478/manment-2014-0038
10. Limaj, E., & Bernroider, E. W. N. (2017). The roles of absorptive capacity and cultural balance for exploratory and exploitative innovation in SMEs. *Journal of Business Research*, (October), 0–1. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.052

11. Mejía-Trejo, J., Gutiérrez, J. S., & Uribe, G. G. (2016). Determinantes en el Proceso del Despliegue del Valor para la Innovación. *Mercados y Negocios (2594-0163)*, (27), 5–26.

12. Qaiyum, S., & Wang, C. L. (2018). Understanding internal conditions driving ordinary and dynamic capabilities in Indian high-tech firms. *Journal of Business Research*, *90*(July 2017), 206–214. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.014

TEORÍA DE LAS GRANDES ORGANIZACIONES; PETROLERAS Y GASERAS, TRANSNACIONALES, MULTINACIONALES Y EL PROCESO DE ACUMULACIÓN DEL CAPITAL A ESCALA MUNDIAL DE LA MULTIPLICIDAD DE IMPERIALISMOS AL IMPERIALISMO COLECTIVO.

LUIS ALBERTO ARROYO GONZÁLEZ.
DR. GUILLERMO VÁZQUEZ ÁVILA

Palabras clave: Transnacionales, Multinacionales, Acumulación de Capital, Multiplicidad de Imperialismos, Imperialismo Colectivo.

INTRODUCCIÓN

La teoría de las grandes organizaciones expone la composición del nuevo orden mundial, en él se expone el papel de las grandes empresas y el imperialismo colectivo, el proceso de gestación y acumulación del capital a escala mundial y de qué forma se pasó de la multiplicidad de imperialismos al imperialismo colectivo, se muestran las evoluciones que contribuyen a la constitución del nuevo imperialismo colectivo, el objetivo de este trabajo es explicar y comprender el papel de las empresas energéticas petroleras y gaseras en la conformación del nuevo modelo energético mundial.

DESARROLLO

Las grandes organizaciones multinacionales petroleras, son las encargadas del funcionamiento del sistema sobre el cual se desarrolla el modelo energético mundial. Las empresas multinacionales como transnacionales, son las que llevan a cabo el proceso de acumulación de capital a escala mundial ya sea a través de prácticas como el despojo, la explotación o extracción de recursos naturales de origen fósil principalmente (Merchand, 2016; Torijano y Ventura, 2012; Veltmeyer, 2013).

Las organizaciones petroleras y gaseras, multinacionales o transnacionales más importantes del mundo, tienen su sede en los países pertenecientes al llamado "imperialismo colectivo" del cual forman parte los países de la Triada, que son parte a su vez de los centros del sistema capitalista y que se conforma por países como los Estados Unidos y su provincia exterior canadiense, Europa occidental, Europa Central y Japón (Amin, 2004).

Esta teoría nos muestra cómo se ha desarrollado a partir de la Segunda Guerra Mundial, la expansión del capitalismo. El sistema de producción actual, basado en la acumulación del capital, la propiedad privada de los medios de producción, la explotación de seres humanos y la extracción de recursos naturales, entre ellos los hidrocarburos (Acosta, 2011; Galafassi, 2009; Castro-Gómez y Mendieta, 1998).

Resultado de esto son las grandes diferencias entre los países ricos y pobres. Esta polarización cada vez se ha vuelto más distante, por ser un sistema capitalista imperialista, que se caracteriza por los llamados centros-periferia, en las que los países de la Triada, son los países sede de las grandes firmas petroleras. Los países de la periferia, son los países en los que operan las empresas de la Triada, y son países periféricos ricos en recursos naturales de origen fósil. (Ordóñez, 2019; Romero y Vera, 2014).

La situación geopolítica de los países centro-periferia, los pone en una situación de vulnerabilidad ante un sistema capitalista imperialista polarizante. En esta teoría de la expansión mundial del capitalismo, las transformaciones cualitativas de los sistemas de acumulación entre una frase y otra de su historia construye formas sucesivas de polarización asimétrica, es decir, del imperialismo concreto que asocia el proceso de acumulación a escala mundial (Amin, 2003).

De la Multiplicidad de Imperialismos al Imperialismo Colectivo.

La historia del imperialismo actual, la cual se basa en la expansión del sistema de producción capitalista, pasó por varias fases

a lo largo de su historia. El mundo se encontraba en un conflicto permanente por la multiplicidad de imperialismos. Los conflictos sociales en los países, y las demandas que éstos provocan generaban problemas entre las naciones (Lenin, 2012; Amin, 2001).

Problemas como el control de mercados, es resultado de la historia de colonialismo e intervención de los países de la Triada en su proceso histórico de conformación del capitalismo, se ha caracterizado por generar conflictos en la lucha de clases pero también entre naciones. Estas contradicciones fundamentales son reflejo de las fallas del sistema de producción capitalista en su conformación histórica (Quijano, 2000; Sampedro y Sequeiros, 2002).

Después de la Segunda Guerra Mundial, la multiplicidad de imperialismos, sufrió una transformación debido al papel hegemónico que jugó Estados Unidos, como triunfador de la guerra pasando a ser la principal potencia hegemónica. Sus principales enemigos; Europa del Este, la Unión Soviética, China y Japón, quedaron devastados a consecuencia de la misma guerra.

Los Estados Unidos de América y más tarde la Triada, sustituyeron "la multiplicidad de imperialismos por el imperialismo colectivo", promovido por la hegemonía económica de los Estados Unidos, en ese momento, América del Norte producía más de la mitad del PIB mundial, pero además, tenía toda su infraestructura industrial en pie y por su puesto contaba con toda la tecnología que guiaría el desarrollo económico de los países. (Amin, 2004).

La hegemonía de los Estados Unidos (USA), se basaba en el hecho de que el país contaba con la bomba nuclear conocida como la "nueva arma". Esta situación le daba a EUA, una doble ventaja absoluta tanto en el campo económico como en el tecnológico. La segunda guerra mundial provocó una transformación mayor en lo concerniente a las formas de imperialismo colectivo, asociado al conjunto de los centros del sistema mundial

capitalista (LaTriada), a la multiplicidad de imperialismos en conflicto permanente (Rascovan, 2012).

Esta nueva forma de expansión imperialista, según Samir Amin, pasó por diferentes fases en su desarrollo, pero están aun presentes: el rol hegemónico eventual de los Estados Unidos, del cual habrá que precisar sus bases y las formas de su articulación, con el nuevo imperialismo colectivo, debe ser situado en la misma perspectiva.

El monopolio nuclear y económico con el que contaba USA, provocó que el mundo se dividiera en regiones, las mismas eran controladas por comandos militares estadounidenses, los cuales se instauraban en ellas generalmente después de una guerra.

Amin, argumenta que muy rápidamente Estados Unidos, puso en marcha una estrategia militar global, repartiendo el planeta en regiones y delegando la responsabilidad del control de cada una de ellas a un US Military Comand.

La estrategia militar de los Estados Unidos, gestada por la clase dirigente junto con Washington, se basaba en un objetivo; no solo, encerrar en un círculo a la URSS y a CHINA, sino también disponer de los medios que harían que Washington se convirtiera en el dueño absoluto de todas las regiones del planeta, esta estrategia se dio a conocer como la "Doctrina Monroe", que efectivamente otorgaba a Estados Unidos, el derecho exclusivo sobre el Nuevo Mundo, conforme a lo que ellos definían como sus intereses nacionales (Drekonja-Kornat, 2011).

La posibilidad de una invasión de la URSS a Europa central y occidental, provocó que el liderazgo de Estados Unidos, fuera incluso, solicitado por algunos países europeos. El proyecto de los Estados Unidos, tuvo un gran auge en países de África y América Latina, pero también en el medio oriente.

El gobierno económico del mundo sobre la base de principios del neoliberalismo, puesto en práctica por el grupo de los siete y las instituciones a su servicio como la Organización Mundial de

Comercio (OMC), Banco Mundial (BM), y Fondo Monetario Internacional (FMI) y los planes de reajuste del tercer mundo son la expresión del liderazgo de los Estados Unidos (Saldaña, 2015).

De esta forma se gestó a partir de 1945, la implementación de la doctrina Monroe, como un monopolio en el que Estados Unidos, se posicionó como el líder del sistema, por su control en el terreno; político, militar, tecnológico y económico.

Esta posición provocó que este país declarase que dentro de sus intereses primordiales se encuentre la protección de las inversiones de sus empresas transnacionales y multinacionales, privadas o públicas, la guerra preventiva es considerada como una estrategia de protección a sus inversiones (Hernández, 2009).

La clase dirigente de la llamada "Triada", dueña de los medios de producción, proclama sin reticencia alguna que no tolerará la reconstitución de ninguna potencia económica o militar capaz de cuestionar su monopolio de dominación del planeta, y con esta finalidad, el derecho de conducir guerras preventivas (Borón, 2004).

DISCUSIÓN

El imperialismo colectivo que se vive actualmente en el planeta se caracteriza principalmente, por el papel que juegan las grandes corporaciones a nivel mundial en los países pobres.

Las grandes firmas, es decir, las empresas tanto transnacionales como multinacionales, son las que se anteponen a los intereses de los países receptores. "La formación del nuevo imperialismo colectivo tiene su origen en la transformación de las condiciones de la competencia" (Samir, 2004).

Los países receptores por circunstancias de carácter estructural se ven obligados a aceptar las condiciones de estas firmas extranjeras, esto se debe principalmente a la necesidad de con-

tar con Inversión Extranjera Directa (IED). La cual sirve para detonar el empleo y dinamizar la economía por medio de la participación activa de los agentes económicos.

Así es como los países pobres se han visto en una paradoja, entre conservar su soberanía o hacerla a un lado sometiéndose a los grandes capitales mundiales. "Hace algunas décadas, las grandes firmas libraban sus batallas competitivas por lo general en los mercados nacionales se tratase de Estados Unidos, o de los Estados Europeos" (Stone, 2019).

Las grandes empresas competían por los mercados nacionales. Al hacerse de un número considerable de consumidores potenciales en los mercados nacionales, automáticamente los colocaba en la posición de líderes en los mercados mundiales.

Lo que se buscaba era posicionarse en los mercados nacionales con unos 500 a 600 millones de consumidores, lo que los colocaba como líderes en terreno nacional. Amin argumenta que; "la mundialización profunda es el primer marco de actividad de las grandes firmas, dicho de otra manera, en la pareja nacional/mundial, los términos de la causalidad se invirtieron: antes la potencia nacional comandaba la presencia mundial, hoy es al revés, de esta manera, las firmas transnacionales, sea cual sea su nacionalidad, tienen intereses comunes en la gestión del mercado mundial".

El interés común que surge entre las grandes firmas, para la gestión de mercado mundial, toma gran relevancia, pues estos intereses comunes se vuelven, de alguna manera, en condicionantes ya sea tanto para la retención como para la atracción de IED, de las firmas transnacionales y multinacionales, es decir, los países se ven obligadas cumplir con las demandas de estas empresas, principalmente por la protección a sus inversiones en otros países (Amuchastegui y Sánchez, 2016).

Estos intereses se superponen a los conflictos permanentes y mercantiles que definen a todas las formas de competencia propias del capitalismo, sean cuales sean éstas.

CONCLUSIÓNES

Esta teoría de las grandes organizaciones nos ayuda a entender, pero, sobre todo, a respaldar cuál es el papel que juegan las grandes empresas petroleras en el modelo energético mundial y cuáles son los intereses que se encuentran detrás de ellas.

Así mismo, la teoría de las grandes organizaciones multinacionales y transnacionales nos muestra que los Estados Unidos no están dispuestos a someterse a ningún organismo supranacional el cual se encuentre por encima de los intereses nacionales de los EUA, por ejemplo la ONU.

Amín sostiene que; "las autoridades de Washington siempre se sintieron mal dentro de la ONU y hoy proclaman brutalmente lo que estuvieron obligados a esconder hasta este momento; ellas no aceptan siquiera el concepto de un derecho internacional superior a lo que consideran ser las exigencias de la defensa de sus intereses nacionales.

El proceso de acumulación a escala mundial se ha generado a partir de prácticas como lo son el despojo, la extracción y explotación de recursos naturales, en este caso, podríamos hablar del término que utiliza Eduardo Gudynas cuando se refiere al Neoextractivismo, como la extracción intensiva de recursos naturales de origen fósil como los son los hidrocarburos, "botín de las grandes firmas nivel mundial" (Gudynas, 2010).

Los países de la llamada TRIADA son las sedes de las grandes firmas, y son los centros del sistema mundial capitalista, los cuales en alianza con los gonbiernos de los países periféricos dueños de los recursos, llevan a cabo una indiscriminada explotación de los recursos naturales.

Los antecedentes del imperialismo colectivo, como lo llama Samir Amín, inician su proceso de gestación al término de la Segunda Guerra Mundial. Al pasar de la multiplicidad de imperialismos, al imperialismo colectivo.

Estados Unidos, la nación vencedora, sometió a los países dueños de los recursos a sus políticas y condiciones imperialistas, al ser los países de la TRIADA los dueños de los medios masivos de producción, comenzaron una política de explotación tanto de seres humanos, como de recursos naturales a través de la extracción de los mismos, en los llamados países periféricos, lo que se formó entonces fue un imperialismo colectivo.

De esta forma las grandes empresas petroleras y gaseras con sede en los países de la TRIADA, comenzaron una expansión a nivel mundial, esto dio comienzo a lo que se conoce como "el proceso de acumulación del capital a escala mundial" al que se asocia el llamado imperialismo colectivo.

REFERENCIAS

1. Acosta, A. (2011). Extractivismo y neoextractivismo: dos caras de la misma maldición. *Más allá del desarrollo, 1*, 83-118.
2. Amin, S. (2001). Capitalismo, imperialismo, mundialización. *Resistencias mundiales*.
3. Amin, S. (2004). Geopolítica del imperialismo contemporáneo. *Varios, Nueva Hegemonía Mundial. Buenos Aires, Clacso*, 73-110.
4. Amin, S. (2003). Epílogo: Geopolítica del imperialismo contemporáneo. Tablada Carlos, y Dierckxsens, Wim. Guerra global, resistencia mundial y alternativas.
5. Amuchastegui, M. C., & Sánchez, G. E. E. (2016). Las corporaciones económicas multinacionales, su status jurídico y su incidencia en la política de los estados. *In Iure, 1*.
6. Borón, A. (Ed.). (2004). Nueva hegemonía mundial: alternativas de cambio y movimientos sociales. Clacso.
7. Castro Gómez, S., & Mendieta, E. (1998). Teorías sin disciplina. Latinoamericanismo, poscolonialidad y globalización en debate. México DF: Miguel Ángel Porrúa-University of San Francisco.
8. Drekonja Kornat, G. (2011). El ocaso de la Doctrina Monroe. La agenda internacional de América Latina: entre nuevas y viejas alianzas, 22.
9. Galafassi, G. (2009). La predación de la naturaleza y el territorio como acumulación. *Herramienta*, *42*.
10. Gudynas, E. (2010). Si eres tan progresista. ¿Por qué destruyes la naturaleza? Neoextractivismo, izquierda y alternativas.
11. Hernández Zubizarreta, J. (2009). Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa: de la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales.
12. Lenin, V. I. (2012). Imperialismo: la fase superior del capitalismo (Serie Great Ideas 20). Taurus.
13. Merchand Rojas, M. A. (2016). Neoextractivismo y conflictos ambientales en América Latina. *Espiral (Guadalajara)*, *23*(66), 155-192.

14. Ordóñez Jaramillo, G. R. (2019). Producción del espacio, transformación de las prácticas espaciales de las comunidades y habitantes en la periferia extrema del cantón Dayuma por influencia de capitales extractivos chinos (Bachelor's thesis, PUCE-Quito).

15. Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina.

16. Rascovan, A. (2012). Teorías críticas de Relaciones Internacionales: Marxismo; imperialismos; teoría de la dependencia. *Relaciones Internacionales: Teorías y Debates, Buenos Aires: EUDEBA*.

17. Romero, A., & Vera Colina, M. A. (2014). Las empresas transnacionales y los países en desarrollo. *Tendencias*, *15*(2), 58-89.

18. Saldaña, J. A. R. (2015). EL ERRÁTICO PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES ECONÓMICAS EN EL ORDEN INTERNACIONAL. *Contextualizaciones Latinoamericanas*, (3).

19. Sampedro, J. L., & Sequeiros, S. (2002). *El mercado y la globalización* (Vol. 103). Destino.

20. Stone, N. (2019). *La Europa transformada. 1878-1919* (Vol. 12). Siglo XXI de España Editores.

21. Torijano, E., & Ventura, V. H. (2012). Centroamérica: impactos de los choques petroleros y eficiencia de los mercados de hidrocarburos.

22. Veltmeyer, H. (2013). Economía política de la extracción de recursos naturales:¿ nuevo modelo de desarrollo o imperialismo extractivo?. *Estudios críticos del desarrollo*, *3*(4), 9-43.

UNIVERSIDAD Y EMPRESA: ALIANZA PARA PARA IMPULSAR EL DESARROLLO Y LA PACIFICACIÓN SOCIAL

Miguel Ángel Hernández González
Dr. José Sánchez Gutiérrez

Palabras clave: Alianza, empresa, universidad, desarrollo, paz.

INTRODUCCIÓN

¿Qué papel tienen las empresas y las universidades en una sociedad convulsa y lacerada por la violencia exacerbada que azota a un país como México? Esta y otras acuciantes preguntas resuenan en círculos políticos, intelectuales, etc. Sin embargo, dada la magnitud y complejidad de la problemática social es realmente muy difícil vislumbrar una estrategia conjunta para hacer frente a la violencia, entendida como una "conducta de alguien incapaz de imaginar otras soluciones a los problemas que se le presentan" (García citado en Pérez-Viramontes 2018, pp. 60 y 61) y que está relacionada con las grandes desigualdades que existen en cuanto a la distribución de la riqueza.

Responder a un desafío de tal envergadura requiere establecer alianzas estratégicas transdisciplinares que sean capaces de unificar esfuerzos a fin de concebir un proyecto de nación donde el derecho a vivir en paz no sea un privilegio, sino una realidad alcanzable especialmente en el ámbito empresarial. Pues, si se logra un trabajo conjunto y una alianza entre las universidades y las empresas, estas dos instancias formativas pueden lograr que, al promover en su interior la cultura de paz, ésta permee a la sociedad mexicana a tal grado que las formas de convivencia pacífica poco a poco desplacen a las violentas.

Una clave importante para construir la paz y que debe ser promovida en los ámbitos universitarios y empresariales es la conciencia de que los conflictos, como plantea París (2009), pueden interpretarse de un modo positivo y pueden transfor-

marse sin violencia, esto nos ayudará a reconocer que somos seres humanos violentos porque así se nos ha configurado socialmente, se nos ha enseñado o simplemente porque nos gusta optar por la violencia, y por tanto, debemos darnos cuenta de que es nuestra responsabilidad, ya que tenemos la opción de responder de formas alternativas a las que usualmente practicamos.

Este trabajo tiene como objetivo principal sentar las bases para establecer un diálogo serio y fecundo a fin de enfocar la misión que tienen las empresas y las universidades en el seno de una sociedad, con miras a diseñar un proyecto común que promueva la cultura de paz como una manera de hacer frente a la violencia. El fruto de este diálogo debe ser la creación de una alianza estratégica entre las empresas y las universidades que realmente contribuya a la pacificación del país a través de la formación de profesionales en la línea de la promoción de la paz, como un elemento que no sólo incide positivamente en la productividad, sino que ayuda significativamente al desarrollo del país en momentos tan críticos.

DESARROLLO

Las empresas hoy en día tienen un papel fundamental en la transformación de la realidad y cuentan con suficientes recursos para emprender acciones sociales pertinentes que respondan a fenómenos que causan graves pérdidas de vidas humanas y severas afectaciones económicas, como es el caso de la violencia. Pero, para que exista una estrategia eficaz que contribuya a la pacificación del país es necesario iniciar diálogos y reflexiones serias, principalmente con las universidades para que ayuden a los empresarios a través de la formación de los profesionales a redescubrir el enfoque social que tienen o deberían tener sus organizaciones y se involucren activamente en la promoción de la cultura de paz. Sólo trabajando en equipo estos dos organismos sociales podrán ayudar eficazmente a la crear mayores espacios de paz en el país.

Las empresas como hoy las conocemos nacieron durante la Revolución Industrial, se han desarrollado a gran escala y han adquirido un papel preponderante en la historia reciente de la humanidad que es digno de ser analizado y, ¿por qué no? discutido y hasta cuestionado. Si bien es cierto que muchas definiciones les atribuye como objetivo fundamental la generación de riqueza, por ejemplo, García y Casanueva (2001) afirma que la empresa es una entidad que, mediante la organización de recursos humanos, materiales, etc. Proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que permite la reposición de los recursos y la obtención de objetivos determinados, ganancias. Y, si efectivamente "el beneficio es el fin último de la empresa, su razón de ser, es obvio que a la persona se le asigna el papel de instrumento, independientemente de todos los mensajes anestésicos que con vistas a obtener su colaboración ésta reciba" (Álvarez de Mon, 1998, p. 41).

Sin embargo, también hay teorías y pensadores que vislumbran la empresa con un sentido distinto como explica Álvarez de Mon (1998), quien afirma que Selznick la concibió como un organismo social al que denominó "institución, empresa acogedora y realizadora de modos de actuar y de pensar comunes -los llamados valores-, entidad social versátil y trascendental para la salud de un país" (p. 112). Este tipo de pensadores otorgan a la empresa un enfoque social que debemos recuperar pues es lo que guía la construcción de la sociedad actual.

En el mundo moderno, fenómenos como el neoliberalismo rapante y la globalización han orillado a las empresas a decantarse en mayor o menor grado por el sentido unilateral de la generación de riqueza a costa de lo que sea, esto implica la explotación excesiva e indiscriminada de las personas, de los recursos naturales, etc. Este último punto entraña la delicadeza del tema, pues el mismo sistema capitalista y sus prácticas explotadoras ha generado una espiral de violencia estructural que oprime, y que muchas veces desdibuja el enfoque social y la importancia que pueden llegar a tener las empresas en el seno de una sociedad.

DISCUSIÓN

Una vez que un proyecto empresarial se ha configurado y ha nacido, atraviesa una serie de etapas en su ciclo de vida corporativo donde tiene que enfrentar problemas cada vez más severos si quiere mantenerse en constante crecimiento (Adizes, 2015). En medio de ese arduo caminar poco a poco se configura su cultura organizacional gracias a la inspiración de los líderes que lo engendraron, que lo dieron a luz y que luchan diariamente por sostener en pie a su nuevo organismo social.

En esta línea, la cuestión que surge en la sociedad es ¿qué hacer cuando una empresa nace muerta a las causas e intereses sociales y es concebida únicamente para lucrar sin importar las afectaciones que haga a los seres humanos y al planeta? ¿Qué hacer con empresas que al amparo del sistema neoliberal y de gobiernos corruptos prolongan la mentalidad rapaz de sus fundadores transmitiéndola como una cultura a sus sucesores? La respuesta a esta compleja problemática requiere de una profundización que debe hacerse desde la transdisciplinariedad a fin de vislumbrar una posible salida a este embrollo. Se aclara que no es el objetivo de este ensayo dar respuesta a esa problemática.

Sin embargo, el presente trabajo sí pretende señalar la importancia de que las empresas sean concebidas con un sentido social y en este punto las universidades tienen mucho que aportar, pues tienen la responsabilidad de formar personas que incidan en la realidad y piensen complejamente para que su actuar sea más pertinente y benéfico para el mundo contemporáneo.

Morin (1993) dice que es un gran riesgo desarrollar tecnócratas que hagan ciencia sin conciencia, pues dan rienda suelta a la ciencia y confunden los fines con los medios llegando incluso a reificar a las personas bajo la lógica de la razón instrumental capitalista deshumanizante. Ya señalaba Horkheimer (2002) que los avances científicos y tecnológicos dinamizados por la idea de progreso ha generado una crisis cultural que tiende a traducir todo pensamiento en acción. El problema de la acción

por la acción que busca sólo producir, es que deja de lado a la reflexión y al pensamiento del para qué de las acciones.

De ahí la importancia que los líderes de las organizaciones hagan un esfuerzo por redescubrir los valores fundacionales que inspiraron el proyecto, pues se considera que la inmensa mayoría de las empresas fueron concebidas con miras a satisfacer algún tipo de necesidad para mejorar la calidad de vida de la especie humana. El voltear hacia sus orígenes puede reavivar los valores y ser un catalizador de la innovación social que promueva el desarrollo mediante la promoción de una cultura de paz, que haga contrapeso a la violencia estructural que oprime a los más desfavorecidos de este planeta.

La gestión humana en las organizaciones según Peláez-León, García y Azuero (2014), necesita una transformación cultural que contemple estrategias enfocadas hacia el impulso del proyecto de vida del ser humano y el desarrollo de sus habilidades y talentos; lo que implicaría evolucionar a un nuevo paradigma que permita competir en el mundo actual con un contingente humano cualificado, motivado y comprometido con el logro de los objetivos empresariales. Pero también que tenga una mente abierta para vislumbrar y dirigirse hacia fines trascendentes.

Pues "las organizaciones han de ser vistas como un organismo vivo que, entre otros bienes, producen y generan conocimiento, están en un flujo permanente, como si la supervivencia misma de la organización dependiera de ese cambio y evolución que se debe dar de forma continua" (Conforti, 2018, p. 22). Pero esa generación de conocimiento y de valor debe estar fundamentada en principios trascendentes que realmente tengan un impacto social positivo, pues el conocimiento sólo es útil en la medida que sirve a la sociedad de la persona que lo construye. Las empresas deberían cultivar un conocimiento estratégico que las oriente a fungir como garantes del respeto a la dignidad humana y a los derechos individuales de los que debe gozar todo ser humano en esta sociedad moderna.

En este sentido, la teoría de recursos y capacidades señala que los trabajadores son uno de los elementos más importantes de las empresas (Lepack y Snell, 1999). También Becker (1993), reconoce en sus investigaciones el valor del factor humano al señalar que es el mayor tesoro que poseen las sociedades, pues el capital humano incluye todas las habilidades y destrezas que las personas van adquiriendo a lo largo de su vida. Éstas se adquieren por medio de la educación formal en las escuelas o bien por los conocimientos informales que adquieren por la experiencia. Sin embargo, la riqueza que alberga una persona y su potencial no puede reducirse a un simple medio que hay que explotar para generar dinero, sino que se debe contemplar también que la persona necesita ser vista como un fin en sí mismo y hay que ponerle los medios que la ayuden a desarrollarse integralmente. Pues

> frente a un concepto materialista, que se deduce de la identificación que se basa en el exclusivo fin económico, se quieren descubrir aquellos valores humanos que parecían haberse sepultado: la manifestación libre de la personalidad del individuo en la realización de un servicio social -como podría ser la actividad producida destinada a satisfacer las necesidades de una comunidad-, de las aptitudes que cada hombre tiene y que éste ha evaluado y evalúa en capacidad, para responder cada vez mejor a la misión que tiene en la tierra (Moro, 1977, p. 101).

En las empresas urge desempolvar e infundirle vida a la máxima kantiana que reza: "obra de tal manera que trates a la humanidad, sea en tu persona, sea en la de cualquier otro, siempre como un fin y jamás como un simple medio" (Álvarez de Mon, 1998, p. 41). Pues, de lo contrario, seguiremos depredándonos unos a otros muchas veces sin la conciencia de los graves atropellos que a diario vivenciamos en el ámbito empresarial.

Es necesario impulsar líderes que vean en el entorno cambiante una oportunidad y la aprovechen, es fundamental que estén preocupados por mejorar a sus organizaciones para que sean más efectivas tanto al interior como hacia el exterior (Drucker, 1999). Pero, esa energía de líderes visionarios debe tener un

enfoque social si realmente se quiere avanzar en la construcción de una sociedad más justa y pacífica. Pues, de lo contrario, será un eslabón más en la cadena que parece perpetuar el dominio de la ciencia y de la técnica que pareciera ir sin un rumbo fijo, es decir, sin serias reflexiones éticas que le den una orientación (Morin,1990).

"Hoy, a través de la dirección del recurso humano, se espera puedan fundamentarse las ventajas competitivas que mantendrán los posicionamientos, la rentabilidad, el crecimiento y la sostenibilidad empresarial" (Zapata y Cortés, 2015, p. 56). Sólo con una robusta infraestructura y con personal altamente calificado se puede asegurar la continuidad de un organismo social que genera empleos y es motor de la economía de un país.

En esta línea, se deben crear estrategias eficientes que permitan un crecimiento de la empresa a fin de que no sólo ayude a satisfacer las necesidades básicas de sus trabajadores y clientes, sino que también apunte a fines más trascendentes, por ejemplo, la formación del personal, el diseño e implementación de programas de innovación social que promuevan el desarrollo, cuidar el planeta y procurar un ambiente de trabajo donde se respete el derecho humano a vivir en paz, etc. En definitiva, como sostiene Álvarez de Mon (1998), "estamos ante el desafío sin precedentes de crear y consolidar una empresa nueva, económicamente independiente y socialmente comprometida, que respete y sirva a los ideales más nobles del ser humano". (p. 24). Este gran reto implica unir esfuerzos si realmente se quiere apostar por una transformación social.

Ahora bien, donde se gesta una valiosa oportunidad para infundir un nuevo espíritu a las organizaciones es en la universidad, pues las empresas son dinámicas y están compuestas de profesionales egresados de casas de estudios que les dan vida y las hacen funcionar. Por tanto, si en las universidades se forma integralmente a las personas, es decir, incluyendo materias en la línea de las humanidades que promuevan un pensamiento complejo que concibe la realidad como un todo, la reflexión sistemática a través de la filosofía, etc. Entonces puede haber

un impacto muy positivo cuando una persona ingrese a formar parte de una organización, pues tendrá nuevas ideas de corte social que deberán tener resonancia en otras personas para que surtan algún efecto.

Las universidades tienen la responsabilidad de formar hombres y mujeres productivos que sumen para incrementar en las empresas la competitividad, entendida como "la capacidad de producir bienes y servicios que compitan exitosamente en mercados globalizados, generen crecimiento sostenido en el largo plazo y contribuyan de esa manera a mejorar los ingresos y la calidad de vida de sus habitantes" (Gómez, 2011, p. 103). Pero esta contribución en beneficio de un país necesariamente debe tener un enfoque social responsable que apunte a fines trascendentes de servicio si realmente quiere ser pertinente.

Para poder asumir estos desafíos que nos plantea el contexto actual es necesario que las organizaciones dispongan de recursos, competencias, conocimientos, habilidades y, sobre todo, de capital humano que reúnan estas nuevas características fundamentales (Chiavenato, 2007). Y la pregunta es ¿De dónde va a salir ese contingente humano capaz de redescubrir e impulsar el sentido social y responsable de las empresas? Pues en su gran mayoría de las universidades que han ampliado sus miras y elevado sus metas para que las personas que forman cultiven un enfoque social que busque el mejoramiento del mundo.

Por tanto, los centros de estudios profesionales deben enriquecer su plan de formación para dar cabida a materias que promuevan un pensar complejo y reflexivo que lleve a sus egresados a innovar nuevas formas de incentivar el desarrollo, la justicia y la paz social. Y, por su parte, "el reto que enfrentan ahora los dirigentes de alto nivel de todo tipo de organizaciones consiste en la creación de una cultura corporativa que confiera de manera efectiva autoridad y responsabilidad a las personas que laboran en la empresa" (Werther y Davis, 2000, p. 442) para que puedan llevar a buen término sus inquietudes sociales.

En esta línea, los empresarios deben estar más abiertos y receptivos para incorporar en sus filas visionarios que impriman un sello social al conjunto de actividades que realizan sus organizaciones, y que luchen por servir y promover una mejor calidad de vida para todos a través de una promoción activa de los principios y valores que dan a la empresa un enfoque social que no sólo busca generar riqueza, sino también edificar una comunidad humana más justa, pacífica, solidaria y ética. Sólo mediante una estrategia conjunta sellada con un compromiso de las universidades y de las empresas, se logrará que la contribución social que hacen las organizaciones respaldadas por las universidades sea más incisiva a la hora de asumir el reto de transformar positivamente a la realidad.

> Pero tampoco es muy feliz invitar a moralizar las empresas con la única y sola razón de que el ejercicio de la virtud tiene en sí mismo su propia recompensa, sin informar que un clima de armonía fundada en la corresponsabilidad tiene también ventajas económicas y sociales, ventajas que el buen empresario tiene el deber moral de conseguir. (Álvarez de Mon, 1998, p. 13).

Por tanto, las universidades deben promover y enseñar que cuidar el respeto a la dignidad humana y crear una cultura de confianza indudablemente permitirá que la gente viva en paz, maneje mejor sus conflictos y esté más enfocada en ejercer sus actividades laborales de manera más eficiente, eficaz y efectiva. Pues como dice Álvarez de Mon (1998), los principios antropológicos y éticos son "auténticas guías para descubrir en la realidad nuevos caminos, linternas para sacar a la luz formas de organización inéditas y, sobre todo, más satisfactorias para las aspiraciones humanas. Los principios son, pues, senderos para el descubrimiento y la innovación" (p. 14). Aquí está trazada la ruta que podría dar un giro al mundo si los empresarios se aventuraran a transitarla con apoyo de las universidades.

Los empresarios también deben comprender que, sólo creando condiciones óptimas de trabajo en un ambiente pacífico, abierto al diálogo, donde se reconoce y se cuida a cada persona,

podrán aflorar libremente la creatividad, la responsabilidad y el compromiso hacia la organización y hacia la sociedad. “No cabe la menor duda de que un modelo de gestión, un proyecto de color más comunitario que individual, ha de contar con los ingredientes y compromisos atípicos de la empresa particular; es terreno para idealistas, para los comprometidos más allá del lucro y de la ventaja personal” (Larrañaga citado en Álvarez de Mon, 1998, p. 65). La sociedad contemporánea necesita gente visionaria que luche por crear un mundo más humano, y los empresarios que tienen los medios suficientes para impulsar un proyecto social pueden cultivar el talento que contribuya al desarrollo y a la pacificación del país.

Se considera urgente que los empresarios organizados en las distintas instancias que los agrupan (COPARMEX, CÁMARA DE COMERCIO, etc.) Establezcan una alianza para que la universidad los apoye desde la formación de los profesionales a darle un enfoque humanista a su empresa, concretamente que atienda los tres niveles de necesidades que Álvarez de Mon (1998) señala, a saber, las “materiales (creación y reparto del valor económico añadido), sociales (servicio a la comunidad donde se inserta su actividad) y éticas (favorecimiento del desarrollo integral y libre de los profesionales que en ella trabajan)” (p.29). El no trabajar en esta línea implica un grave riesgo pues “una economía orientada exclusivamente al beneficio, no crearía comunidad de personas, ni engendraría una auténtica cultura social de participación responsable de todos los sujetos de la empresa” (Melé, 1992, p. 176). Por tanto, no habría gran avance en nuestra sociedad si se sigue en la lógica neoliberal que absolutiza la ganancia económica.

La alianza universidad-empresa debe estar enfocada en devolver al ser humano y a las cosas su sitio en el mundo. Pues

> No hay necesidad de decir que la riqueza, la educación, la investigación y muchas otras cosas son necesarias en cualquier civilización, pero lo que es más necesario hoy es una revisión de los fines a los que se supone sirven estos medios. Y esto implica, por encima de todo, el desarrollo de un estilo

> de vida que otorgue a las cosas materiales su lugar legítimo y propio, que es secundario y no primario" (Schumacher, 1990, p. 245).

La vinculación sinérgica entre las empresas y universidades debería coadyuvar en esta ubicación de las cosas en su justa medida, es decir, en un orden secundario, sentaría las bases para otorgarle al ser humano un lugar primario donde se respete su dignidad y no sea considerado un simple medio, sino un fin en sí mismo que tiende a la realización de sus facultades si cuenta con los medios suficientes. Pues

> Un concepto ético de la empresa desplaza el centro de gravedad de la misma y lo dirige hacia el hombre para ver en él la razón de ser de toda actividad económica, no solo con la seguridad de que debe ser así en orden a mantener la supremacía del hombre sobre las cosas, sino también con el convencimiento de que es el único camino para conseguir la máxima eficacia económica de la empresa (Azurmendi citado en Álvarez de Mon,1998, pp. 43 y 44).

El diálogo entre las universidades y las empresas para analizar la problemática de la violencia que vive el país con miras a diseñar una estrategia conjunta para hacerle frente, significaría un paso muy relevante si se toma como un desafío serio y se logran concretar medidas operativas que puedan ser monitoreadas y mejoradas. Sin embargo, el trabajo entre estos dos organismos sociales tiene la limitante de que deja fuera a otros actores clave como el Estado. Si realmente se quisiera dar pasos más contundentes para pacificar al país se debería trabajar en una estrategia que también incluya al Estado. Por ejemplo, en Colombia han desarrollado una *ficha técnica de cultura de paz organizacional*, que consiste en una metodología que diseña, implementa, evalúa y reconoce a través de una normatividad a las empresas que adopten medidas para promover la cultura de paz. Con tal sistema trabajan conjuntamente en este caso particular, la Universidad Javeriana, el Gobierno y las empresas interesadas en dicho programa.

CONCLUSIONES

Los problemas sociales que aquejan al país requieren de un análisis profundo de la realidad para tratar de descubrir el fondo del asunto con miras a diseñar una estrategia, y a responder pertinentemente a ellos. Este trabajo de dar respuesta indudablemente debe hacerse desde la transdisciplinariedad y todos los sectores sociales deben estar involucrados y comprometidos para que los resultados se den, especialmente los organismos con mayor peso como las empresas y las universidades. Sin embargo, por las mismas dinámicas de poder que cobran vida en el campo social, intereses particulares, etc. Muchas veces es difícil establecer diálogos abiertos para analizar los problemas y encontrar soluciones viables.

En esta línea, el presente trabajo se considera un aporte que debe suscitar una reflexión seria e incitar a diversos actores sociales a analizar la realidad para hacer frente a fenómenos que dañan el tejido social, mediante la promoción de la cultura de paz con el respaldo del capital simbólico de las empresas y universidades. En concreto, este artículo busca sentar unas bases para que se entable un diálogo y un vínculo de colaboración (estrategia) entre las empresas y las universidades, a fin de hacer frente a un fenómeno como la violencia que genera pérdidas irrecuperables todos los días.

Ante esta crítica situación del país, las empresas y las universidades deben tener un papel más activo y ejercer su liderazgo a fin de canalizar todos sus recursos para infundir a la sociedad la esperanza de que se puede construir una realidad de paz donde el SER de cada persona pueda desarrollar todas sus potencialidades. Recordemos que el ser humano aún con las condiciones mínimas para sobrevivir entraña un impulso vital que lo lleva a desarrollarse y a crecer.

Las empresas y las universidades como organismos sociales que gozan de un gran poder e influencia, están obligadas a redescubrir el sentido social que está en la base de sus quehaceres cotidianos para desde ahí emprender una reflexión y estrechar

vínculos de colaboración que contribuyan a la pacificación del país. Sencillamente, la realidad exige dar una respuesta rápida y eficaz para tratar de poner un límite a la escalada de violencia, las empresas y las universidades pueden formar gente en la línea de la promoción de la cultura de paz, por ejemplo, para que sean capaces de transformar positivamente los conflictos. Sin olvidar que no pueden crearse condiciones de paz sin que exista la justicia.

Hoy en día urgen espacios donde la paz, aunque sea imperfecta y conflictiva, se convierta en una realidad perceptible y que permee a la sociedad en general. Un ambiente pacífico en las empresas no sólo ayuda a la salud física y emocional de los colaboradores, sino que impacta positivamente en la productividad al reducir los estragos que causa la violencia. Pero, un primer paso, sería tomar la iniciativa de liderar el proceso de sentarse a dialogar y buscar concretar medidas para responder a la realidad mediante una estrategia conjunta que promueva la cultura de paz al interior de las casas de estudios universitarios y de las organizaciones.

REFERENCIAS

1. Adizes, I. (2015). *Manejando los ciclos de vida corporativos*. California: Adizes Institute Publishing.
2. Álvarez de Mon, S. (1998). *La empresa Humanista y competitiva.* Bilbao: Deusto.
3. Arévalo, J. G; Bayona, R. A; y Rico, D.W. (2016*). Las prácticas innovadoras de la gestión humana: una necesidad estratégica de las microempresas. Revista Ciencias Estratégicas, 25*(37), 15-24.
4. Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. México: Fondo de cultura económica.
5. Becker, G.S. (1983). *El Capital Humano*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
6. Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos.* México: Mc Graw Hill.
7. Conforti, F. (2018). *Integridad. El aporte de organizaciones y empresas a la construcción de paz*. Madrid: Dykinson.
8. Drucker, P. (1999). *Management challenges for the 21st Century*. New York: Harper Collins.
9. García, J. y Casanueva, C. (2001). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. México: Mc Graw Hill.
10. Gómez, O. (2011). *La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga. Revista tecnura 16*(31), 102-113.
11. Horkheimer, M., Murena, H. A., & Vogelmann, D. J. (2002). *Crítica de la razón instrumental*. Madrid: Trotta.
12. Lepak, D. P. y Snell, S. A. (1999). *The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. Academy of management review, 24* (1), 31-48.
13. Melé, D. (1992). *Empresa y economía al servicio del hombre*. Barañáin: Ediciones de la Universidad de Navarra.
14. Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.

15. Morin, E. (1993). *Tierra patria*. Barcelona: Kairós.

16. Moro, G. (1977). *La participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa.* Madrid: Index.

17. París, S. (2009*). Filosofía de los conflictos. Una teoría para su transformación pacífica*. Barcelona: Icaria.

18. Peláez, J., García, M., y Azuero, A. (2014). *La relación estratégica entre la gestión humana y la responsabilidad social empresarial: avances de una explicación en un caso colombiano. Suma de Negocios,* 5(11), 15-28.

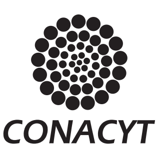
19. Pérez, G. (2018). *Construir paz y transformar conflictos. Algunas claves desde la educación, la investigación y la cultura de paz*. México: Iteso.

20. Schumacher, E. (1990). *Lo pequeño es hermoso*. Madrid: Hermann Blume.

Se terminó de imprimir en *Junio 2020*
en los Talleres Gráficos de
Prometeo Editores, S.A de. C.V.
Libertad 1457, Col. Americana,
C.P. 44160, Guadalajara, Jalisco

La edición consta de 100 ejemplares
Impreso en México / Printed in Mexico

La presente obra, *Innovación organizacional e impacto social. Administrando diversas aproximaciones para el desarrollo*, pretende reunir una serie de ensayos elaborados por los estudiantes del Doctorado de Ciencias de la Administración (DCA) del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara (UdeG), basados en lo aprendido en la asignatura de Teoría de las Organizaciones. Dichos ensayos, se orientan en principio a realizar un ejercicio de disertación que refuerce ya sea la argumentación de su tesis en la parte metodológica o bien, sea una contribución a la materia. Para ambos casos se resalta la pertinencia de su redacción a partir de la introducción para desarrollar los conceptos y/o modelos que justifican la base de los puntos antagónicos a tratar siendo la base para realizar la discusión que permite aclarar la contribución esperada. Finalmente, se exponen los puntos de conclusión esenciales que sirvan al lector y al expositor, para estudios posteriores. El mérito de lo anterior es la de acercar el punto de vista de cada uno de los autores al contexto social que ha sido rescatado en los últimos años en diversos foros en los que interviene la quíntuple hélice.







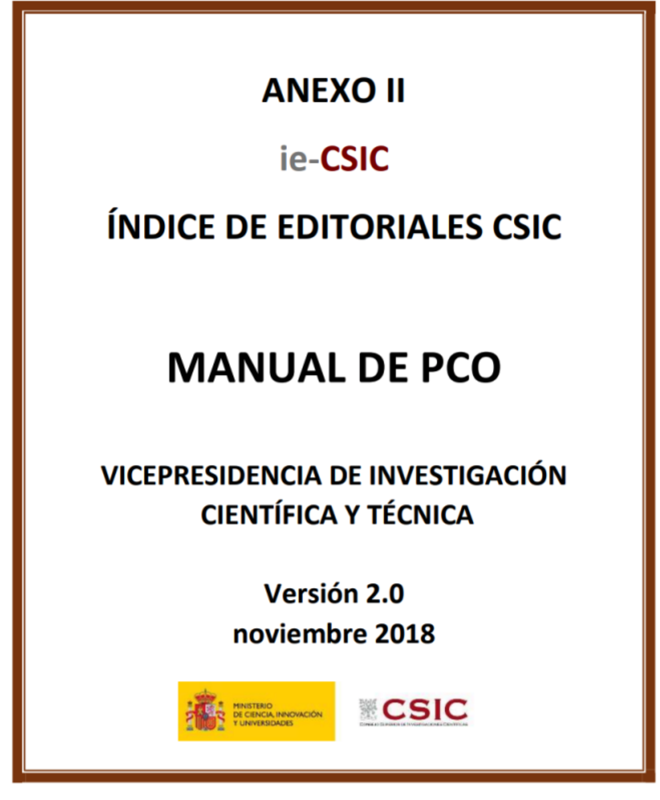
ISBN: 978-607-98782-8-3



Libro científico que presenta:

1. **Acceso universal al conocimiento a través del:**
   a. **Portal de productividad docente Doctorado en Ciencias de la Administración (DCA) de la Universidad de Guadalajara (UdeG): :**
   http://dca.cucea.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/2020_tomo_i_innovacion_organizacional_e_impacto_social._administrando_diversas_aproximaciones_para_el_desarrollo.pdf
   b. **Editorial BUK-Alfaomega:**
   https://buk.com.mx/BUKA0046/description

2. **Reconocimiento del Consejo Superior de investigaciones Científicas (CSIC, España) a la editorial de la Universidad de Guadalajara como nivel Alto.**
   https://glosariobibliotecas.files.wordpress.com/2020/05/ie-csic_2018.pdf


ANEXO II

ie-CSIC

ÍNDICE DE EDITORIALES CSIC

MANUAL DE PCO

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Versión 2.0
noviembre 2018

MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES

CSIC

Universidad de Extremadura	MEDIO
Universidad de Guadalajara México	ALTO
Universidad de Guanajuato	BAJO
Universidad de Jaén	MEDIO

3. Constancias de dictámenes de la evaluación por pares académicos a doble ciego, a las que fue sometida la obra basada en el Reglamento para Producción Editorial de la Evaluación de la obras, de la Universidad de Guadalajara.

4. Reconocimientos de participación como evaluadores y dictaminadores de la obra.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
SECRETARÍA ACADÉMICA

A quien corresponda:

Por medio de la presente se hace constar que de acuerdo con los registros de esta Secretaria Académica, la obra titulada:

"Innovación organizacional e impacto social. Administrando diversas aproximaciones para el desarrollo"

ISBN 978-607-98782-8-3

Coordinadores editoriales: **Juan Mejia Trejo y Carlos Omar Aguilar Navarro**

Contenido

SECRETARÍA ACADÉMICA
CENTRO UNIVERSITARIO
DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

Cooperación empresarial para la conservación de los sistemas socio-ambientales..**Jovanni Trinidad Saldaña, Dra. Katia Magdalena Lozano Uvario**

La innovación como factor de consolidación de las PyMEs..**José Rosario Lara Salazar, Dr. Alejandro Campos Sánchez**

La tecnología y el impacto social: hacia el paradigma convergente del conocimiento...**Pascuala Josefina Cárdenas Salazar, Dr. Juan Mejía Trejo**

¿Innovación Disruptiva o Innovaciones paulatinas? ¿Qué es mejor visto desde la perspectiva de la teoría de capacidades dinámicas?...**Julio Ceja Sáinz, Dr. Carlos Fong Reynoso**

Teoría de las grandes Organizaciones; Petroleras y Gaseras, Transnacionales, Multinacionales y el proceso de acumulación del capital a escala mundial de la multiplicidad de imperialismos al imperialismo colectivo……………………………...**Luis Alberto Arroyo González, Dr. Guillermo Vázquez Ávila**

Universidad y empresa: alianza para para impulsar el desarrollo y la pacificación social...**Miguel Ángel Hernández González, Dr. José Sánchez Gutiérrez**

Se publicó en el año 2020, por contar con los elementos teóricos, metodológicos, técnicos y de redacción de acuerdo con los resultados de la evaluación por pares

SECRETARÍA ACADÉMICA
CENTRO UNIVERSITARIO
DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

académicos a doble ciego a la que fue sometida la obra, esto de conformidad en con lo establecido en el Reglamento para la Producción Editorial de este Centro Universitario, en su Título Tercero, De la evaluación de las Obras, Articulo 9, incisos a y b.

Se extiende la presente para los fines que al interesado convenga.

Atentamente
"Piensa y Trabaja"
"Año de Transición Energética en la Universidad de Guadalajara"
Zapopan, Jal., 10 de diciembre de 2020

Dr. José María Nava Preciado
Secretario Académico

...A ACADÉMICA
CENTRO UNIVERSITARIO
DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
SECRETARÍA ACADÉMICA

A quien corresponda:

Por medio de la presente, el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas a través de su Secretaría Académica agradece a:

OSCAR ALEJANDRO ESPINOZA MERCADO

Por su participación como evaluador y dictaminador del trabajo de investigación propuesto para su publicación titulado "**INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL E IMPACTO SOCIAL. ADMINISTRANDO DIVERSAS APROXIMACIONES PARA EL DESARROLLO**", en conformidad con lo establecido en el Reglamento para la Producción Editorial de este Centro Universitario, en su Título Tercero, Articulo 9.

Se extiende la presente para los fines que al interesado convenga.

Atentamente
"Piensa y Trabaja"
"Año de la transición energética de la Universidad de Guadalajara"
Zapopan, Jal., 10 de diciembre de 2020

SECRETARÍA ACADÉMICA
CENTRO UNIVERSITARIO
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

Dr. José María Nava Preciado
Secretario Académico

A quien corresponda:

Por medio de la presente, el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas a través de su Secretaría Académica agradece a:

ISMAEL LOZA VEGA

Por su participación como evaluador y dictaminador del trabajo de investigación propuesto para su publicación titulado "**INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL E IMPACTO SOCIAL. ADMINISTRANDO DIVERSAS APROXIMACIONES PARA EL DESARROLLO**", en conformidad con lo establecido en el Reglamento para la Producción Editorial de este Centro Universitario, en su Título Tercero, Articulo 9.

Se extiende la presente para los fines que al interesado convenga.

Atentamente
"Piensa y Trabaja"
"Año de la transición energética de la Universidad de Guadalajara"
Zapopan, Jal., 10 de diciembre de 2020

SECRETARÍA ACADÉMICA
CENTRO UNIVERSITARIO
DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

Dr. José María Nava Preciado
Secretario Académico